



DDETS31

FOIRE AUX QUESTIONS

SOMMAIRE

1.	L'EMBAUCHE ET LA FORMALISATION DU CONTRAT	1
1.1.	Dois-je réserver une place pour l'accueil de mon enfant ?	1
1.2.	Dois-je verser un chèque de caution pour réserver la place d'accueil de mon enfant auprès d'un assistant maternel ?	1
1.3.	Est-ce que je dois obligatoirement signer un engagement réciproque avec mon futur employeur ?	1
1.4.	Puis-je signer un contrat de travail dans les jours qui précède l'embauche ?	1
1.5.	En cas d'inexécution de l'engagement réciproque, à quelle date doit être versée l'indemnité forfaitaire compensatrice ?	1
1.6.	Le montant brut de l'indemnité forfaitaire compensatrice indiqué dans l'engagement réciproque correspond-il au montant net que je devrais payer à l'assistant maternel si je décide de ne pas le respecter ?	1
1.7.	J'emploie un assistant maternel qui se dit « indépendant », dois-je rédiger un contrat de travail ?	1
1.8.	Puis-je insérer de nouvelles clauses aux modèles de contrat de travail qui sont proposés ?	1
1.9.	J'ai un besoin de garde ponctuel, puis-je embaucher un assistant maternel en accueil occasionnel ?	2
1.10.	Je suis parent et mon état de santé ne me permet plus de garder mon propre enfant, puis-je embaucher un assistant maternel en CDD remplacement ?	2
1.11.	J'ai besoin de faire garder mon enfant par un assistant maternel dans l'attente d'une place en crèche prévue dans 2 mois, puis-je l'embaucher en CDD ?	2
1.12.	Existe-t-il une différence entre le temps d'adaptation et la période d'essai ?	2
1.13.	Dans quels cas puis-je conclure un CDD avec un assistant maternel ?	2
1.14.	Comment choisir entre un contrat en année complète ou incomplète ?	2
1.15.	Nous ne parvenons pas à nous mettre d'accord avec mon assistant maternel sur les semaines d'accueil programmées. Que faire ?	2
1.16.	Je suis enseignant et je travaille 36 semaines par an. Je souhaite conclure avec un assistant maternel un contrat de travail dit « enseignant », quel contrat dois-je signer ?	3
1.17.	Je suis assistant maternel et je souhaite avoir 6 semaines de repos dans l'année, puis-je l'exiger de mon employeur ?	3
1.18.	J'ai besoin d'un assistant maternel pour 25 heures par semaine. Comment savoir si le contrat doit être en année complète ou incomplète ?	3
1.19.	Pour pallier l'absence de mon actuelle salariée en congé maternité, j'ai besoin d'un assistant maternel toutes les semaines pendant 6 mois à temps complet (soit 45 heures par semaine). Sur quelles bases signer le contrat ?	3
1.20.	Je veux embaucher un assistant maternel en remplacement de mon salarié absent (CDD) avec lequel nous avons signé un contrat sur la base d'une année incomplète compte tenu d'absences de mon enfant supérieures à 5 semaines. Sur quelles bases établir le contrat avec le remplaçant ?	3
1.21.	Je reprends mon travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental et mon fils n'ira à l'école qu'en septembre. D'ici là, j'ai besoin d'un assistant maternel toutes les semaines pendant 8 mois. Que faire ?	3
1.22.	Mon fils rentre à l'école, je souhaite que mon assistant maternel continue à l'accueillir après l'école mais pas pendant les vacances scolaires. Comment poursuivre le contrat ?	4
1.23.	Ma fille est scolarisée. Je souhaite que mon assistant maternel intervienne pendant les périodes scolaires en périscolaire (15 heures) et travaille à plein temps pendant les vacances scolaires (45 heures). Quel contrat établir ?	4
1.24.	Je signe un nouveau contrat avec un même employeur (pour l'accueil d'un nouvel enfant), peut-il prévoir une période d'essai ?	4

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

1.25.	J'emploie un assistant maternel et je bénéficie de jours RTT dans mon entreprise, puis-je les déduire pour signer un contrat de travail en accueil régulier en année incomplète ?.....	4
1.26.	Puis-je déduire des jours ou des heures de non présence de mon enfant du calcul de la mensualisation du salaire pour signer un contrat en accueil régulier en année incomplète ?	4
1.27.	Suis-je tenue d'embaucher mon salarié pour une durée du travail de 24 heures minimum par semaine ?	4
1.28.	Puis-je embaucher mon salarié pour une durée du travail correspondant à 55 heures de travail par semaine ?....	5
1.29.	Je fais garder mes deux enfants par le même assistant maternel, puis-je établir un seul contrat ?.....	5
1.30.	Je souhaite embaucher un assistant maternel exerçant au sein d'une Maison d'assistants maternels (MAM), quelle est la réglementation applicable au contrat de travail ?	5
1.31.	Mes employeurs se séparent, que devient mon contrat de travail ?	5
2.	L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	5
2.1.	Comment vérifier que je suis bien déclaré par mon employeur ?.....	5
2.2.	Mon employeur ne me rémunère plus, que puis-je faire ?.....	5
2.3.	Dans ce cas, puis-je refuser d'accueillir l'enfant de l'employeur qui ne me paye plus ?.....	5
2.4.	Quand doit-on établir un avenant au contrat de travail ?	6
2.5.	Je viens d'apprendre que l'enfant que j'accueille a une reconnaissance de la Maison départementale pour le handicap (MDPH), cela a-t-il des conséquences sur ma rémunération ?.....	6
2.6.	Comment déterminer le montant de l'indemnité d'entretien ?	6
2.7.	Mon employeur est-il tenu de me rémunérer une indemnité d'entretien pendant la période d'adaptation de son enfant ?	6
2.8.	Mon employeur souhaite que je travaille le dimanche, serais-je plus rémunéré ?	6
2.9.	Je suis payé aux heures réelles, est-ce légal ?.....	6
2.10.	Puis-je me faire payer par l'employeur les heures faites pendant le temps d'adaptation au réel et débiter la mensualisation de mon salaire le mois suivant la période d'adaptation?	7
2.11.	Puis-je calculer en net les sommes que je dois à mon assistant maternel ?	7
2.12.	Peut-on m'amener l'enfant un jour non prévu au contrat de travail ?.....	7
2.13.	Puis-je récupérer mes heures effectuées au-delà de la 45 ^{ème} heure de travail en repos ?	7
2.14.	Puis-je faire travailler mon assistant maternel au-delà de 48 heures par semaine?.....	7
2.15.	Puis-je faire travailler mon assistant maternel tard le soir et tôt le matin pour tenir compte de mes déplacements professionnels ?.....	7
2.16.	Puis-je déduire de la rémunération de mon assistant maternel, l'heure non faite si je décide de lui déposer mon enfant à 9h et non à 8 h comme prévu dans son contrat de travail ?	7
2.17.	Si je récupère mon enfant avec une heure de retard, dois-je payer cette heure faite en plus à mon assistant maternel ?	7
2.18.	Lorsqu'exceptionnellement je récupère mon enfant en retard, y compris de quelques minutes, mon assistant maternel me compte une heure majorée, est-ce légal ?	7
2.19.	Qui fixe les dates de congés payés ?.....	8
2.20.	Ai-je toujours droit à 30 jours ouvrables de congés payés quel que soit la date de signature du contrat de travail ?	8
2.21.	Qu'est-ce que le congé principal ?	8
2.22.	Puis-je prendre mes congés payés acquis par anticipation ?.....	8
2.23.	Puis-je prendre par anticipation un nombre de congés payés supérieur au nombre de congés payés que j'ai déjà acquis ?	8
2.24.	Qu'est-ce que le congé de fractionnement ?	8
2.25.	Puis- je prétendre à un congé de fractionnement si je prends les 4 semaines de mon congé principal entre le 1 ^{er} mai et le 31 octobre ?	8
2.26.	Si je prends ma 5 ^{ème} semaine de congés payés acquise en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre, ai-je droit à un congé de fractionnement ?	9
2.27.	Mon employeur a-t-il le droit de refuser que je prenne des congés sans solde ?	9
2.28.	Qu'est-ce que le congé annuel complémentaire ?.....	9
2.29.	Mon salarié me parle de jours RTT, comment calculer ses droits ?	9
2.30.	Comment se calcule l'indemnité de congés payés ?.....	9
2.31.	En année incomplète, quelles sont les modalités de paiement des congés payés ?.....	9
2.32.	En année incomplète, puis-je payer mon assistant maternel 10% de congés payés tous les mois dès le premier mois de travail ?.....	9

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.33.	Comment savoir, lorsque mon employeur ne me confie pas l'enfant, si ces jours s'imputent sur les temps d'absence dans le cadre d'une année incomplète ?	9
2.34.	Je suis assistant maternel et j'ai moi-même deux enfants à charge de moins de 15 ans, puis-je prétendre à des jours de congés supplémentaires ?	10
2.35.	Si j'ai acquis deux jours de congés supplémentaires pour enfant à charge au titre de la période de référence qui vient de s'écouler, et que mon contrat est rompu par mon employeur, puis-je demander le paiement de ces deux jours sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés?	10
2.36.	Mon contrat est rompu par mon employeur, quelles sont les conditions de paiement des 2 jours supplémentaires pour enfant à charge ?	10
2.37.	Si j'ai acquis 30 jours ouvrables de congés payés au 31 mai (date de fin de la période de référence), ai-je droit aux 2 jours supplémentaires pour enfant à charge ?	10
2.38.	Comment décompte-t-on les jours de congés ?	10
2.39.	Si je garde 2 enfants d'une même fratrie, est-ce que j'ai le droit de prendre 60 jours de congés payés ?	10
2.40.	Je suis en arrêt maladie ordinaire, est-ce que j'acquière des congés payés?	10
2.41.	J'ai eu un décès dans ma famille, puis-je m'absenter ?	11
2.42.	Mon employeur ne me paie pas les jours fériés, est-ce légal ?	11
2.43.	Dans quels cas puis-je prétendre au paiement des jours fériés ?	11
2.44.	L'employeur me demande de travailler un jour férié ordinaire (autre que le 1 ^{er} mai) alors que le contrat n'a rien prévu, à quoi puis-je prétendre ?	11
2.45.	Dois-je effectuer la journée de solidarité ?	11
2.46.	J'ai effectué des heures complémentaires, comment mon employeur doit-il me les rémunérer ?	11
2.47.	J'effectue régulièrement des heures majorées, comment mon employeur doit calculer ma rémunération ?	12
2.48.	Mon employeur souhaite que j'accueille régulièrement son enfant la nuit, est-ce possible ?	12
2.49.	Mes propres enfants sont malades et je ne peux accueillir ceux que me confient habituellement mes employeurs, puis-je prétendre toutefois au maintien de ma rémunération ?	12
2.50.	L'enfant que j'accueille a été cette année plusieurs fois malade pour des courtes absences et pour une hospitalisation de longue durée. Mon employeur est-il en droit de me déduire la totalité de ces absences ?	12
2.51.	Puis-je prévoir dans mon contrat de travail, l'obligation pour l'employeur de me rémunérer les jours d'absence de l'enfant pour cause de maladie ?	12
2.52.	Mon assistante maternelle est enceinte, a-t-elle le droit de s'absenter pour passer des examens médicaux ? Est-ce que je dois la rémunérer ?	12
2.53.	Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui part en formation professionnelle initiale obligatoire organisée par le Conseil départemental ?	12
2.54.	Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui s'absente une demi-journée pour assister à la visite des locaux de la future MAM organisée par la PMI ?	13
2.55.	J'ai obtenu une reconnaissance par la MDPH et je dois régulièrement me rendre dans un centre de soins pour des rdv médicaux. Mon employeur peut-il refuser que je m'absente ? Doit-il me rémunérer ses absences ?	13
3.	LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
3.1.	Je souhaite rompre la période d'essai d'un CDI, suis-je tenu à un délai de prévenance ?	13
3.2.	La période d'adaptation n'est pas concluante, comment rompre le contrat de travail ?	13
3.3.	Puis-je rompre le contrat de travail pour mettre mon enfant en crèche et faire valoir mon droit de retrait alors qu'une clause du contrat stipule que je m'engageais à ne pas mettre mon enfant en crèche ?	13
3.4.	J'avais prévu de prendre des congés payés et la rupture de mon contrat de travail intervient, que deviennent mes congés ?	13
3.5.	Comment dois-je calculer l'ancienneté de mon salarié ?	14
3.6.	Lors de la rupture du contrat de travail (démission ou retrait), à quelle date s'apprécie l'ancienneté du salarié pour déterminer la durée du préavis ?	14
3.7.	Lors du retrait de l'enfant accueilli, à quelle date s'apprécie l'ancienneté du salarié pour déterminer si l'employeur doit lui verser une indemnité de rupture du contrat ?	14
3.8.	J'ai démissionné et mon employeur a procédé au retrait de son enfant le même jour, qui est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ?	14
3.9.	Je souhaite rompre le contrat de travail de mon assistant maternel qui aura un an d'ancienneté au 30 juin, puis-je lui envoyer la lettre de retrait dès le mois d'avril ?	15
3.10.	Je ne peux plus confier mon enfant à l'assistant maternel qui le gardait car j'ai perdu mon emploi, puis-je procéder à un licenciement économique ?	15
3.11.	J'ai annoncé à mes employeurs que j'étais enceinte, je viens de recevoir une lettre de retrait de l'enfant. Que puis-je faire ?	15

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

3.12.	Je n'ai qu'une seule place au titre de mon agrément et je suis enceinte. Qui doit rompre le contrat de travail à la naissance de mon enfant puisque je ne suis plus en mesure d'accueillir l'enfant gardé ?	15
3.13.	Je suis en arrêt de travail et mon employeur a procédé au retrait de son enfant, est-ce légal ?.....	15
3.14.	En arrêt de travail alors que mon employeur a procédé au retrait de son enfant, que devient mon préavis ?	16
3.15.	Si le préavis expire un jour non travaillé, doit-il être prolongé ?.....	16
3.16.	Je suis employeur d'un assistant maternel, dois-je motiver la lettre de retrait de mon enfant ?	16
3.17.	La convention collective prévoit une indemnité de rupture de 1/120ième et le code du travail une indemnité de licenciement de 1/4 ^{ième} (anciennement 1/5 ^{ième}), laquelle m'est due ?.....	16
3.18.	Quand dois-je procéder à la régularisation de mon contrat en année incomplète ?	16
3.19.	Lors du calcul de la régularisation de salaire en année incomplète, mon employeur peut-il considérer que le trop perçu va compenser le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés qu'il me doit ?	16
3.20.	Dois-je procéder à la régularisation de mon contrat de travail à durée indéterminée en année complète ?	16
3.21.	En cas de litige avec mon employeur lors de l'établissement du solde de tout compte, quel recours ai-je ?.....	17
3.22.	Dans quel délai, puis-je réclamer des salaires non perçus ?	17
3.23.	Puis-je mettre fin au CDI sur le fondement de la rupture conventionnelle ?	17
3.24.	L'agrément de l'assistant maternel qui accueille mon enfant est suspendu, que dois-je faire ?	17
3.25.	Mon employeur est décédé, que devient mon contrat de travail ?	17
3.26.	L'enfant que j'accueille est décédé, que devient mon contrat de travail ?.....	17
3.27.	L'assistant maternel que j'emploie déménage, que puis-je faire ?	17
3.28.	Mon assistant maternel souhaite partir à la retraite, que dois-je faire ?.....	18
3.29.	Dans quels délais mon employeur doit-il me remettre mon attestation Pôle emploi simplifiée et mon certificat de travail ?	18

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

1. L'EMBAUCHE ET LA FORMALISATION DU CONTRAT

1.1. **Dois-je réserver une place pour l'accueil de mon enfant ?**

La réservation d'une place n'est pas obligatoire mais vous pouvez conclure un engagement réciproque (Cf. Guides/Modèle).

1.2. **Dois-je verser un chèque de caution pour réserver la place d'accueil de mon enfant auprès d'un assistant maternel ?**

Non.

1.3. **Est-ce que je dois obligatoirement signer un engagement réciproque avec mon futur employeur ?**

Non.

1.4. **Puis-je signer un contrat de travail dans les jours qui précède l'embauche ?**

Non. En principe, un contrat de travail doit être signé le premier jour de l'embauche.

1.5. **En cas d'inexécution de l'engagement réciproque, à quelle date doit être versée l'indemnité forfaitaire compensatrice ?**

L'indemnité forfaitaire compensatrice doit être versée le jour où l'une des parties informe l'autre de sa volonté de ne pas honorer l'engagement conclu ; elle correspond à un demi-mois de salaire brut.

1.6. **Le montant brut de l'indemnité forfaitaire compensatrice indiqué dans l'engagement réciproque correspond-il au montant net que je devrais payer à l'assistant maternel si je décide de ne pas le respecter ?**

Oui.

1.7. **J'emploie un assistant maternel qui se dit « indépendant », dois-je rédiger un contrat de travail ?**

Un assistant maternel ne peut pas être « indépendant » ; il a le statut de salarié du particulier employeur. Un contrat de travail doit obligatoirement être conclu.

1.8. **Puis-je insérer de nouvelles clauses aux modèles de contrat de travail qui sont proposés ?**

Oui, sous réserve de ne pas contrevenir **aux règles applicables à la profession et sous réserve de l'accord des parties signataires.**

En cas de désaccord entre les parties au cours de l'exécution du contrat de travail, le juge prud'homal serait alors le seul compétent pour apprécier le litige.

1.9. J'ai un besoin de garde ponctuel, puis-je embaucher un assistant maternel en accueil occasionnel ?

L'article 6 de la CCN le prévoit. Mais le code du travail ne reconnaît pas le contrat occasionnel (Cf. Guides/Points de vigilance pour la rédaction du contrat).

1.10. Je suis parent et mon état de santé ne me permet plus de garder mon propre enfant, puis-je embaucher un assistant maternel en CDD remplacement ?

Non car le CDD de remplacement n'est prévu que pour remplacer un salarié absent.

1.11. J'ai besoin de faire garder mon enfant par un assistant maternel dans l'attente d'une place en crèche prévue dans 2 mois, puis-je l'embaucher en CDD ?

Non, le législateur n'autorise pas la signature d'un contrat de travail en CDD dans cette situation.

1.12. Existe-t-il une différence entre le temps d'adaptation et la période d'essai ?

Oui. La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste, tout en permettant au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle doit être prévue au contrat de travail. Sa durée maximum est fixée à l'article 5 de la CCN.

Le temps d'adaptation est non obligatoire mais fortement conseillé dans l'intérêt de l'enfant. Le temps d'adaptation est inclus dans la période d'essai lorsqu'elle existe. Durant ce temps d'adaptation, les conditions et les horaires seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant (article 5 de la CCN).

1.13. Dans quels cas puis-je conclure un CDD avec un assistant maternel ?

Uniquement afin de remplacer votre assistant maternel absent quel que soit le motif et la durée de l'absence (maladie, maternité, formation, congés payés,...).

1.14. Comment choisir entre un contrat en année complète ou incomplète ?

Il faut analyser votre besoin et déterminer sur une période de 12 mois consécutifs, le nombre de semaines où votre enfant sera accueilli par l'assistant maternel.

Qu'il soit signé en année complète ou en année incomplète, le contrat de travail est obligatoirement un CDI sauf nécessité de remplacer un salarié absent (CDD).

En année complète et **sur une période de 12 mois consécutifs**, il faut raisonner sur 52 semaines. Dans ce cas, l'assistant maternel accueille l'enfant toute l'année sauf lorsqu'il prend son droit à repos de 5 semaines.

En année incomplète et **sur une période de 12 mois consécutifs**, le nombre de semaines d'accueil programmées est inférieur à 47 semaines.

1.15. Nous ne parvenons pas à nous mettre d'accord avec mon assistant maternel sur les semaines d'accueil programmées. Que faire ?

En l'absence d'accord sur le nombre de semaines d'accueil, le contrat ne pourra pas être conclu en année incomplète car le contrat de travail doit prévoir les semaines travaillées et non travaillées.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

1.16. Je suis enseignant et je travaille 36 semaines par an. Je souhaite conclure avec un assistant maternel un contrat de travail dit « enseignant », quel contrat dois-je signer ?

Le contrat dit « enseignant » n'existe pas, vous devez signer un contrat en CDI pour un accueil régulier en année incomplète.

1.17. Je suis assistant maternel et je souhaite avoir 6 semaines de repos dans l'année, puis-je l'exiger de mon employeur ?

Non. L'assistant maternel a droit à un repos de 5 semaines. Par conséquent, la semaine supplémentaire est une semaine sans solde que l'employeur pourra accepter ou refuser de vous octroyer.

1.18. J'ai besoin d'un assistant maternel pour 25 heures par semaine. Comment savoir si le contrat doit être en année complète ou incomplète ?

Peu importe le temps de travail à la semaine (25 heures ou plus), c'est le nombre de semaines d'accueil sur 12 mois consécutifs qui détermine la nature du contrat (CDI en année complète ou CDI en année incomplète).

Le temps de travail de votre salarié à temps plein (45 heures par semaine) ou à temps partiel (moins de 45 heures) est sans incidence sur le type d'accueil annuel.

1.19. Pour pallier l'absence de mon actuelle salariée en congé maternité, j'ai besoin d'un assistant maternel toutes les semaines pendant 6 mois à temps complet (soit 45 heures par semaine). Sur quelles bases signer le contrat ?

Quelle que soit la durée prévisible du contrat à durée déterminée (CDD), le salaire sera établi sur une base de 12 mois et non en fonction de la durée de l'engagement du salarié.

Ainsi, la mensualisation de votre salarié sera établie comme suit : taux horaire x 45 heures x 52 semaines / 12 mois.

1.20. Je veux embaucher un assistant maternel en remplacement de mon salarié absent (CDD) avec lequel nous avons signé un contrat sur la base d'une année incomplète compte tenu d'absences de mon enfant supérieures à 5 semaines. Sur quelles bases établir le contrat avec le remplaçant ?

Il faut établir un CDD et mensualiser le salaire comme pour un accueil régulier en année complète en négociant les semaines d'absences.

Pour les mois de travail comportant ces absences, le salaire sera alors minoré et calculé selon la méthode du calcul du taux horaire réel (heures réelles d'absence) définie par la Cour de Cassation.

1.21. Je reprends mon travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental et mon fils n'ira à l'école qu'en septembre. D'ici là, j'ai besoin d'un assistant maternel toutes les semaines pendant 8 mois. Que faire ?

Il faut conclure un CDI à une année complète quelle que soit la durée prévisible du besoin. Le salaire sera établi sur une base de 12 mois et non en fonction de la durée potentielle de l'exécution du contrat.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

1.22. Mon fils rentre à l'école, je souhaite que mon assistant maternel continue à l'accueillir après l'école mais pas pendant les vacances scolaires. Comment poursuivre le contrat ?

Il s'agit d'une modification du contrat qui nécessite l'accord du salarié.

L'avenant devra être établi sur la base d'une année incomplète en fonction du nombre de semaines d'accueil correspondant aux périodes scolaires.

1.23. Ma fille est scolarisée. Je souhaite que mon assistant maternel intervienne pendant les périodes scolaires en périscolaire (15 heures) et travaille à plein temps pendant les vacances scolaires (45 heures). Quel contrat établir ?

Le contrat sera conclu en année complète sur la base de 15 heures par semaine et il y aura la réalisation d'heures complémentaires les mois où interviendront les vacances scolaires car le salarié effectuera 45 heures par semaine.

Le contrat devra alors préciser les semaines qui seront travaillées à temps plein pendant les vacances scolaires afin de fixer les engagements des parties.

1.24. Je signe un nouveau contrat avec un même employeur (pour l'accueil d'un nouvel enfant), peut-il prévoir une période d'essai ?

Si l'employeur a déjà vérifié lors d'un précédent contrat les aptitudes d'un salarié, il n'y a pas lieu de prévoir une période d'essai dans le nouveau contrat de travail. Toutefois, si le nouveau contrat n'est pas concomitant ou successif (immédiatement ou dans des délais raisonnables), le contrat peut prévoir une période d'essai.

En revanche, une période d'adaptation pour l'enfant peut être prévue au contrat de travail.

1.25. J'emploie un assistant maternel et je bénéficie de jours RTT dans mon entreprise, puis-je les déduire pour signer un contrat de travail en accueil régulier en année incomplète ?

Non, vous ne pouvez déduire que **des semaines entières** de non présence de votre enfant pour déterminer la mensualisation du salaire en année incomplète.

1.26. Puis-je déduire des jours ou des heures de non présence de mon enfant du calcul de la mensualisation du salaire pour signer un contrat en accueil régulier en année incomplète ?

Non, vous ne pouvez déduire que **des semaines entières** de non présence de votre enfant pour déterminer la mensualisation du salaire en année incomplète.

1.27. Suis-je tenue d'embaucher mon salarié pour une durée du travail de 24 heures minimum par semaine ?

Non, la loi fixant cette durée minimum de travail aux temps partiel ne s'applique pas aux particuliers employeurs.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

1.28. Puis-je embaucher mon salarié pour une durée du travail correspondant à 55 heures de travail par semaine ?

Non. L'employeur ne peut pas embaucher un assistant maternel au-delà de la durée hebdomadaire maximale de travail applicable à la profession.

1.29. Je fais garder mes deux enfants par le même assistant maternel, puis-je établir un seul contrat ?

Non. La convention collective prévoit la signature d'un contrat par enfant.

1.30. Je souhaite embaucher un assistant maternel exerçant au sein d'une Maison d'assistants maternels (MAM), quelle est la réglementation applicable au contrat de travail ?

C'est la convention collective nationale des assistants maternels qui s'applique que l'assistant maternel exerce sa profession en MAM ou à son domicile.

1.31. Mes employeurs se séparent, que devient mon contrat de travail ?

La séparation des parents n'entraîne pas nécessairement de modification du contrat de travail de l'assistant maternel qui accueille l'enfant.

En effet, si les modalités d'accueil sont inchangées, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement.

En revanche, si les deux parents ont des besoins différents s'agissant de la garde de leur enfant, il convient de renégocier les modalités du contrat de travail.

2. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1. Comment vérifier que je suis bien déclaré par mon employeur ?

L'employeur a l'obligation de déclarer votre emploi. Vous pouvez le vérifier auprès du centre PAJEMPLOI (0 806 807 253).

2.2. Mon employeur ne me rémunère plus, que puis-je faire ?

Vous pouvez saisir en référé le Conseil des Prud'hommes afin de demander le paiement des sommes dues et non réglées et l'indemnisation du préjudice subi.

2.3. Dans ce cas, puis-je refuser d'accueillir l'enfant de l'employeur qui ne me paye plus ?

Non. Avant de refuser d'accueillir l'enfant, vous devez faire un courrier en recommandé avec accusé de réception à votre employeur afin de réclamer les salaires dus et de l'informer d'un éventuel dépôt d'une requête en référé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Dans ce courrier, vous pourrez alors indiquer qu'à défaut de reprise du paiement des salaires, vous n'accueillerez plus l'enfant à compter d'une date que vous préciserez.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.4. Quand doit-on établir un avenant au contrat de travail ?

Dès qu'il y a une modification d'un élément du contrat de travail initial.

Dans l'attente de la signature de l'avenant, l'employeur doit se conformer aux dispositions prévues dans le contrat de travail initial.

2.5. Je viens d'apprendre que l'enfant que j'accueille a une reconnaissance de la Maison départementale pour le handicap (MDPH), cela a-t-il des conséquences sur ma rémunération ?

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant (Article 7 de la Convention collective nationale des assistants maternels).

Cependant, lorsque les conditions initiales d'accueil n'ont pas été impactées par le handicap de l'enfant révélé en cours de contrat, il n'y a pas lieu de procéder à une majoration automatique du taux horaire.

2.6. Comment déterminer le montant de l'indemnité d'entretien ?

Le montant de l'indemnité d'entretien est défini par deux seuils.

Le premier issu de la convention collective qui fixe par journée d'accueil un minima à 2.65 euros, quelle que soit la durée d'accueil journalière.

Le second issu de la loi (Article D. 423-7 du code de l'action sociale et des familles) fixe par journée d'accueil de 9 heures, un minima à 85% du minimum garanti. L'indemnité d'entretien est alors proratisée en fonction de la durée journalière d'accueil tout en se conformant au plancher conventionnel de 2.65 euros.

2.7. Mon employeur est-il tenu de me rémunérer une indemnité d'entretien pendant la période d'adaptation de son enfant ?

Oui, le versement d'une indemnité d'entretien est due pour chaque journée d'accueil et quel que soit le nombre d'heures.

2.8. Mon employeur souhaite que je travaille le dimanche, serais-je plus rémunéré ?

Non, la convention collective ne prévoit pas de majoration spécifique pour le travail du dimanche. Toutefois si le dimanche est votre jour de repos hebdomadaire, alors les heures travaillées cette journée devront faire l'objet d'une majoration de 25% ou de l'octroi d'un repos compensateur majoré.

De plus, si ces heures constituent des heures majorées au-delà de 45 heures par semaine, elles devront également être majorées du taux prévu au contrat.

Le travail exceptionnel le jour de votre repos hebdomadaire ne doit pas vous conduire à enfreindre la règle, c'est-à-dire ne pas être occupé plus de 6 jours par semaine.

2.9. Je suis payé aux heures réelles, est-ce légal ?

Non, la mensualisation du salaire étant obligatoire, vous devez être payé tous les mois un salaire de base mensuel identique.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.10. Puis-je me faire payer par l'employeur les heures faites pendant le temps d'adaptation au réel et débiter la mensualisation de mon salaire le mois suivant la période d'adaptation?

Non, la règle de la mensualisation s'applique pour calculer la rémunération due dès le début du contrat de travail. Le contrat commence au premier jour d'accueil de l'enfant.

2.11. Puis-je calculer en net les sommes que je dois à mon assistant maternel ?

Non, la réglementation fait référence à des sommes brutes (article 7 de la CCN).

2.12. Peut-on m'amener l'enfant un jour non prévu au contrat de travail ?

Non, parce que le contrat de travail doit fixer les conditions d'accueil de l'enfant.

2.13. Puis-je récupérer mes heures effectuées au-delà de la 45^{ème} heure de travail en repos ?

Non, une majoration doit être appliquée à partir de la 46^{ème} heure de travail par semaine.

2.14. Puis-je faire travailler mon assistant maternel au-delà de 48 heures par semaine?

Oui, dans la limite d'un plafond annuel de 2 250 heures et avec l'accord du salarié.

2.15. Puis-je faire travailler mon assistant maternel tard le soir et tôt le matin pour tenir compte de mes déplacements professionnels ?

Oui si c'est prévu dans le contrat de travail et si les temps de repos obligatoires sont respectés (un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives entre deux journées de travail).

2.16. Puis-je déduire de la rémunération de mon assistant maternel, l'heure non faite si je décide de lui déposer mon enfant à 9h et non à 8 h comme prévu dans son contrat de travail ?

Non, l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure du départ du parent avec son enfant.

2.17. Si je récupère mon enfant avec une heure de retard, dois-je payer cette heure faite en plus à mon assistant maternel ?

Oui. Cette heure sera soit une heure complémentaire à rémunérer au taux contractuel habituel, soit une heure majorée si le salarié a travaillé au-delà de 45 heures de travail par semaine (majoration au taux prévu au contrat de travail).

2.18. Lorsqu'exceptionnellement je récupère mon enfant en retard, y compris de quelques minutes, mon assistant maternel me compte une heure majorée, est-ce légal ?

Non. L'accueil journalier se terminant à l'heure de départ du parent avec l'enfant, seul le temps de travail effectué en sus doit être rémunéré.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.19. Qui fixe les dates de congés payés ?

Il revient à l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction de fixer les dates de congés payés.

Les dates habituelles de congés payés doivent figurer au contrat de travail.

Dans le cas du multi employeurs, les différents employeurs doivent s'efforcer de fixer d'un commun accord avec le salarié entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars les dates de congés. A défaut d'entente, le salarié peut fixer au plus tard le 1^{er} mars la date de ces 5 semaines de repos (4 en été et 1 en hiver) que ces semaines s'imputent sur son droit à congé payé ou résultent d'un congé sans solde.

2.20. Ai-je toujours droit à 30 jours ouvrables de congés payés quel que soit la date de signature du contrat de travail ?

Non. La période de référence pour l'acquisition des congés payés débutant le 1^{er} juin et se finissant le 31 mai de l'année suivante, vous devrez calculer le nombre de jours de congés payés acquis entre le premier jour du contrat et le 31 mai.

Pour la période de référence suivante, il faudra procéder de la même façon.

2.21. Qu'est-ce que le congé principal ?

Le congé principal est le congé pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (période légale de prise des congés payés). Le congé principal est de 24 jours ouvrables maximum (soit 4 semaines).

2.22. Puis-je prendre mes congés payés acquis par anticipation ?

Oui, avec l'accord de l'employeur.

2.23. Puis-je prendre par anticipation un nombre de congés payés supérieur au nombre de congés payés que j'ai déjà acquis ?

Non, je ne peux prendre par anticipation que les jours de congés payés que j'ai déjà acquis.

2.24. Qu'est-ce que le congé de fractionnement ?

L'employeur dont le salarié a acquis 30 jours de congés (ou 5 semaines) sera tenu de lui accorder 2 semaines minimum consécutives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Sur les 3 semaines maximum restantes, seules deux pourront faire l'objet d'attribution de jours de fractionnement uniquement si elles sont prises en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le salarié se verra attribuer 2 jours ouvrables supplémentaires pour fractionnement s'il prend plus de 6 jours de congés ; ou 1 jour ouvrable supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.

2.25. Puis-je prétendre à un congé de fractionnement si je prends les 4 semaines de mon congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ?

Non.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.26. Si je prends ma 5^{ème} semaine de congés payés acquise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, ai-je droit à un congé de fractionnement ?

Non.

2.27. Mon employeur a-t-il le droit de refuser que je prenne des congés sans solde ?

Oui, il peut refuser.

2.28. Qu'est-ce que le congé annuel complémentaire ?

La convention collective permet à l'assistant maternel de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables. L'employeur doit donc lui accorder des jours de repos complémentaires non rémunérés si l'assistant maternel n'a pas acquis ses 30 jours ouvrables de congés payés.

2.29. Mon salarié me parle de jours RTT, comment calculer ses droits ?

Les RTT ne sont pas applicables aux assistants maternels.

2.30. Comment se calcule l'indemnité de congés payés ?

Que le contrat soit en année complète ou incomplète, c'est la même méthode de calcul. Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé, au plus favorable pour le salarié, en appliquant la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième (10%) des salaires bruts versés au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

2.31. En année incomplète, quelles sont les modalités de paiement des congés payés ?

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé de la même manière qu'en année complète ; il est versé selon l'une des modalités suivantes :

- en une seule fois au mois de juin,
- lors de la prise principale des congés,
- au fur et à mesure de la prise des congés,
- par 12^{ème} chaque mois à compter du mois de juin suivant la signature du contrat de travail.

La modalité retenue devra être mentionnée dans le contrat de travail.

Le montant de l'indemnité de congés payés s'ajoutera au salaire mensuel de base.

2.32. En année incomplète, puis-je payer mon assistant maternel 10% de congés payés tous les mois dès le premier mois de travail ?

Non, ce n'est pas une modalité prévue par la convention collective nationale des assistants maternels.

2.33. Comment savoir, lorsque mon employeur ne me confie pas l'enfant, si ces jours s'imputent sur les temps d'absence dans le cadre d'une année incomplète ?

Le contrat de travail doit prévoir les semaines d'accueil de l'enfant. La convention collective oblige à définir des semaines de travail et non des jours.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.34. Je suis assistant maternel et j'ai moi-même deux enfants à charge de moins de 15 ans, puis-je prétendre à des jours de congés supplémentaires ?

La situation s'apprécie au 31 mai. Si vous n'avez pas acquis la totalité des 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence (1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante), vous pouvez effectivement prétendre au bénéfice de ces jours supplémentaires, dans la limite de 30 jours ouvrables.

2.35. Si j'ai acquis deux jours de congés supplémentaires pour enfant à charge au titre de la période de référence qui vient de s'écouler, et que mon contrat est rompu par mon employeur, puis-je demander le paiement de ces deux jours sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés?

Oui.

2.36. Mon contrat est rompu par mon employeur, quelles sont les conditions de paiement des 2 jours supplémentaires pour enfant à charge ?

Il faut que :

- le droit à 2 jours supplémentaires pour enfant à charge doit être ouvert (double condition : ce droit s'évalue au 31 mai puisque le salarié bénéficie de ce droit s'il a au 1^{er} avril un enfant à charge de moins de 15 ans et s'il n'a pas avoir acquis 30 jours ouvrables de congés payés au 31 mai)
- et que vous n'ayez pas pu les prendre en raison de la rupture de votre contrat de travail.

2.37. Si j'ai acquis 30 jours ouvrables de congés payés au 31 mai (date de fin de la période de référence), ai-je droit aux 2 jours supplémentaires pour enfant à charge ?

Non.

2.38. Comment décompte-t-on les jours de congés ?

Les congés payés s'acquièrent en jours ouvrables et se décomptent en jours ouvrables quelle que soit la répartition de l'horaire de travail sur la semaine. Tous les jours ouvrables de la semaine sont décomptés à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. Le décompte commence du 1^{er} jour supposé travaillé jusqu'à la veille de la reprise de l'accueil de l'enfant.

2.39. Si je garde 2 enfants d'une même fratrie, est-ce que j'ai le droit de prendre 60 jours de congés payés ?

Non, seulement 30 jours de congés pourront être réellement pris. En revanche, les parents devront payer les congés payés acquis pour chacun des contrats de travail sur la base de la rémunération versée.

2.40. Je suis en arrêt maladie ordinaire, est-ce que j'acquière des congés payés?

Non.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.41. J'ai eu un décès dans ma famille, puis-je m'absenter ?

La loi vous autorise à vous absenter :

- 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ; ce délai est porté à 7 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.
- 7 jours ouvrés pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS ou d'un concubin, des parents, des beaux-parents ou d'un frère ou d'une sœur
- 1 jour ouvrable pour le décès de vos grands-parents.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a droit à un congé supplémentaire de 8 jours calendaires (ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant).

2.42. Mon employeur ne me paie pas les jours fériés, est-ce légal ?

Oui car l'employeur est tenu de procéder au paiement des jours fériés chômés et d'assurer le paiement de la rémunération mensuelle habituelle uniquement si les 3 conditions fixées à l'article 11 de la CCN sont respectées.

2.43. Dans quels cas puis-je prétendre au paiement des jours fériés ?

Pour pouvoir prétendre au maintien de la rémunération et donc au paiement des jours fériés chômés, le salarié doit remplir cumulativement les conditions conventionnelles suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté,
- avoir travaillé habituellement le jour qui précède et le jour d'accueil qui suit le jour férié (ne pas être en absence injustifiée),
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié,
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

2.44. L'employeur me demande de travailler un jour férié ordinaire (autre que le 1^{er} mai) alors que le contrat n'a rien prévu, à quoi puis-je prétendre ?

Vous pouvez refuser de travailler un jour férié non prévu au contrat. Si vous acceptez, cette journée d'accueil vous sera rémunérée sans majoration (article 11 de la CCN).

2.45. Dois-je effectuer la journée de solidarité ?

Non, les assistants maternels ne sont pas concernés par cette mesure.

2.46. J'ai effectué des heures complémentaires, comment mon employeur doit-il me les rémunérer ?

Toutes heures effectuées au-delà de l'horaire prévu dans votre contrat de travail et dans la limite de 45 heures par semaine doivent être rémunérées au taux normal.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.47. J'effectue régulièrement des heures majorées, comment mon employeur doit calculer ma rémunération ?

Les heures majorées régulières peuvent être intégrées dans le calcul de la mensualisation et être réglées chaque mois.

Par exemple, pour 47 heures d'accueil hebdomadaire sur une année complète avec un taux de majoration négocié de 10%, la mensualisation peut être établie comme suit :

$(45\text{h/sem.} \times \text{taux horaire contractuel} \times 52/12) + (2\text{h/sem.} \times \text{taux horaire contractuel majoré} \times 52/12) = \text{ salaire mensuel de base.}$

L'employeur devra alors déclarer ces heures majorées sur une ligne distincte du salaire mensuel de base.

2.48. Mon employeur souhaite que j'accueille régulièrement son enfant la nuit, est-ce possible ?

Non. La convention collective prévoit la possibilité de négocier un tel accueil uniquement pour des situations exceptionnelles, imprévisibles et non constantes.

2.49. Mes propres enfants sont malades et je ne peux accueillir ceux que me confient habituellement mes employeurs, puis-je prétendre toutefois au maintien de ma rémunération ?

Non. Vous avez droit à une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours par an (article 13 de la convention collective). Ce nombre peut être porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si vous assumez la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

2.50. L'enfant que j'accueille a été cette année plusieurs fois malade pour des courtes absences et pour une hospitalisation de longue durée. Mon employeur est-il en droit de me déduire la totalité de ces absences ?

Oui, l'assistant maternel n'est pas rémunéré si les conditions énoncées à l'article 14 de la CCN sont réunies.

2.51. Puis-je prévoir dans mon contrat de travail, l'obligation pour l'employeur de me rémunérer les jours d'absence de l'enfant pour cause de maladie ?

Non. L'article 14 de la convention collective fixe les règles applicables en cas d'absence pour cause de maladie de l'enfant accueilli.

2.52. Mon assistante maternelle est enceinte, a-t-elle le droit de s'absenter pour passer des examens médicaux ? Est-ce que je dois la rémunérer ?

Oui car la salariée enceinte est autorisée à s'absenter pour se rendre aux examens médicaux obligatoires sans aucune diminution de sa rémunération (7 examens médicaux avant la naissance et, le cas échéant, examen postnatal dans les 8 semaines suivant l'accouchement).

2.53. Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui part en formation professionnelle initiale obligatoire organisée par le Conseil départemental ?

Oui, votre salarié est rémunéré comme s'il avait travaillé.

Les frais de garde supplémentaires occasionnés à l'employeur pour le remplacement de son salarié absent sont remboursés forfaitairement par le Conseil départemental.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

2.54. Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui s'absente une demi-journée pour assister à la visite des locaux de la future MAM organisée par la PMI ?

Non, les heures non effectuées du fait de l'absence de l'assistant maternel pourront être déduites du salaire mensuel.

2.55. J'ai obtenu une reconnaissance par la MDPH et je dois régulièrement me rendre dans un centre de soins pour des rdv médicaux. Mon employeur peut-il refuser que je m'absente ? Doit-il me rémunérer ses absences ?

Oui. Pour vous absenter pendant vos heures de travail, il faut avoir obtenu l'accord de votre employeur.

Votre employeur peut vous accorder des congés pour convenance personnelle, non rémunérés (article 13 de la CCN). Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

3. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Je souhaite rompre la période d'essai d'un CDI, suis-je tenu à un délai de prévenance ?

Non, il n'y a pas de délai de prévenance.

3.2. La période d'adaptation n'est pas concluante, comment rompre le contrat de travail ?

La période d'adaptation, d'au maximum 1 mois, est incluse dans la période d'essai. Par conséquent, les parties doivent se placer sur le terrain de la rupture de la période d'essai. En l'absence de période d'essai au contrat de travail, si l'initiative de rompre le contrat relève de l'employeur ce dernier exercera son droit de retrait de l'enfant alors que si c'est le salarié qui est à l'origine de la rupture il devra faire connaître sa démission (article 18 de la CCN).

3.3. Puis-je rompre le contrat de travail pour mettre mon enfant en crèche et faire valoir mon droit de retrait alors qu'une clause du contrat stipule que je m'engageais à ne pas mettre mon enfant en crèche ?

Le retrait de l'enfant par les parents employeurs est **un droit** prévu à l'article 18 de la CCN ; ce droit n'est soumis à aucune condition (« quel qu'en soit le motif »).

3.4. J'avais prévu de prendre des congés payés et la rupture de mon contrat de travail intervient, que deviennent mes congés ?

En principe, la prise des congés payés suspend l'exécution du préavis ; l'échéance de ce dernier est reportée de la durée des congés payés pris.

Toutefois, en cas d'accord des parties autorisant la prise effective des congés payés pendant le préavis de démission, aucune indemnité complémentaire de préavis ne sera due.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient pendant les congés payés du salarié, le préavis ne commencera à courir qu'à la date où les congés prennent fin.

A l'issue du préavis, les congés payés restant seront réglés sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés.

3.5. Comment dois-je calculer l'ancienneté de mon salarié ?

L'ancienneté du salarié s'apprécie du premier jour d'accueil à la date de notification de la rupture du contrat de travail (le jour de l'expédition de la lettre de démission ou de retrait de l'enfant ou le jour de sa remise en main propre contre décharge).

3.6. Lors de la rupture du contrat de travail (démission ou retrait), à quelle date s'apprécie l'ancienneté du salarié pour déterminer la durée du préavis ?

C'est à la notification du retrait de l'enfant, le jour de son expédition par l'employeur ou le jour de sa remise en main propre, qu'est déterminée l'ancienneté du salarié pour apprécier la durée de préavis qui devra être respectée.

La lettre de rupture du contrat de travail remise en main propre contre décharge devra obligatoirement être établie en deux exemplaires originaux et signée par les parties ; chacun en gardera un exemplaire original sur lequel sera portée la mention : « Bon pour accord. Remise en main propre de la main de (nom de la personne qui l'a établie), le (date) ».

Par contre, le préavis commence à courir à compter du jour de la remise en main propre de la lettre ou de la première présentation de la lettre recommandée (peu importe que le salarié retire ou non la lettre recommandée).

3.7. Lors du retrait de l'enfant accueilli, à quelle date s'apprécie l'ancienneté du salarié pour déterminer si l'employeur doit lui verser une indemnité de rupture du contrat ?

C'est également à la notification du retrait de l'enfant, le jour de son expédition par l'employeur, qu'est déterminée l'ancienneté du salarié pour déterminer s'il a droit à des indemnités de rupture. La lettre de retrait remise en main propre contre décharge devra obligatoirement être établie en deux exemplaires originaux et signée par les parties ; chacun en gardera un exemplaire original sur lequel sera portée la mention : « Bon pour accord. Remise en main propre de la main de (nom de la personne qui l'a établie), le (date) ».

Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté à cette date, il ne pourra pas prétendre à des indemnités de rupture quand bien même il aurait atteint un an d'ancienneté en cours ou à l'issue du préavis.

S'il a un an ou plus, il pourra prétendre à des indemnités de rupture.

3.8. J'ai démissionné et mon employeur a procédé au retrait de son enfant le même jour, qui est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ?

La convention collective prévoit une notification de la démission ou de la rupture par courrier en recommandé avec accusé de réception. Il semble que, sous réserve de l'appréciation des tribunaux, cela soit le courrier notifié le premier (date de présentation par la poste) qui fixera les choses.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

3.9. Je souhaite rompre le contrat de travail de mon assistant maternel qui aura un an d'ancienneté au 30 juin, puis-je lui envoyer la lettre de retrait dès le mois d'avril ?

La rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment. L'employeur doit juste respecter la procédure prévue dans la convention collective. La première présentation de la lettre démarrera le préavis. Ce préavis est de 15 jours pour une ancienneté de moins d'1 an et d'1 mois pour une ancienneté de plus d'un an.

La durée du préavis étant prescrit par la convention collective, l'employeur ne peut pas imposer un délai plus long.

Dans le cas présent, l'ancienneté du salarié au moment de la rupture est inférieure à 1 an, le préavis sera donc de 15 jours.

3.10. Je ne peux plus confier mon enfant à l'assistant maternel qui le gardait car j'ai perdu mon emploi, puis-je procéder à un licenciement économique ?

Il n'y a pas de licenciement dans la profession d'assistant maternel mais une rupture du contrat de travail par retrait d'enfant.

La rupture du contrat avec l'assistant maternel nécessite seulement un courrier informant du retrait de l'enfant. La notification de ce courrier (date de 1^{ère} présentation du recommandé) va déterminer le début du préavis.

3.11. J'ai annoncé à mes employeurs que j'étais enceinte, je viens de recevoir une lettre de retrait de l'enfant. Que puis-je faire ?

La maternité ne peut pas être un motif de retrait de l'enfant (article 16 de la CCN). Il appartient à la salariée d'informer son employeur de son état par lettre recommandée avec accusé de réception.

La loi protège la salariée en état de grossesse, en congé maternité et jusqu'à 10 semaines à l'issue de ce congé. Aucune rupture ne peut intervenir durant le congé de maternité (protection absolue). En revanche, au cours de la grossesse et 10 semaines après le congé de maternité, la rupture ne pourra intervenir qu'en cas de faute ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (protection relative).

L'employeur qui souhaite rompre le contrat avec son assistante maternelle en état de grossesse déclaré, doit impérativement motiver la rupture afin que la salariée puisse constater le respect de la législation en matière de protection.

3.12. Je n'ai qu'une seule place au titre de mon agrément et je suis enceinte. Qui doit rompre le contrat de travail à la naissance de mon enfant puisque je ne suis plus en mesure d'accueillir l'enfant gardé ?

L'enfant de moins de trois ans de l'assistant maternel prend de fait un agrément. Il appartient donc au salarié de prendre l'initiative de la rupture puisqu'il ne peut plus assurer la garde de l'enfant accueilli.

3.13. Je suis en arrêt de travail et mon employeur a procédé au retrait de son enfant, est-ce légal ?

Il est possible de rompre le contrat si la raison de cette rupture est indépendante de l'état de santé de l'assistant maternel. L'employeur devra, afin d'éviter d'éventuelles poursuites prudhommales, motiver le retrait même si la convention ne l'y oblige pas.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

3.14. En arrêt de travail alors que mon employeur a procédé au retrait de son enfant, que devient mon préavis ?

Le préavis court pendant la durée de l'arrêt maladie. Le terme du contrat ne sera pas modifié par l'arrêt de travail.

3.15. Si le préavis expire un jour non travaillé, doit-il être prolongé ?

Non, le préavis se terminera à la date prévue.

3.16. Je suis employeur d'un assistant maternel, dois-je motiver la lettre de retrait de mon enfant ?

Non. Aucune motivation n'est à apporter en cas de rupture du contrat de travail.

En revanche, il est conseillé d'apporter des précisions lorsque la rupture intervient au cours d'une maladie, en cas de grossesse de la salariée ou suite à une faute du salarié.

3.17. La convention collective prévoit une indemnité de rupture de 1/120^{ème} et le code du travail une indemnité de licenciement de 1/4^{ème} (anciennement 1/5^{ème}), laquelle m'est due ?

L'indemnité de rupture pour un assistant maternel est celle prévue par la convention collective, soit 1/120^{ème} des salaires nets perçus au cours du contrat.

Les dispositions relatives aux licenciements prévues par le code du travail ne sont pas applicables aux assistants maternels. (Position de la Cour de cassation, Soc. 31 mai 2012, 10-24497).

3.18. Quand dois-je procéder à la régularisation de mon contrat en année incomplète ?

La convention collective prévoit une régularisation en fin de contrat.

Toutefois, une régularisation est possible à la date anniversaire du contrat et avant une modification de ce dernier.

3.19. Lors du calcul de la régularisation de salaire en année incomplète, mon employeur peut-il considérer que le trop perçu va compenser le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés qu'il me doit ?

Non. Le « trop perçu », composé des heures rémunérées au titre de la mensualisation (soit un minimum d'heures garanties à l'assistant maternel par l'employeur), reste acquis au salarié. L'indemnité compensatrice de congés payés devra donc être versée au salarié.

3.20. Dois-je procéder à la régularisation de mon contrat de travail à durée indéterminée en année complète ?

Non. La convention collective ne prévoit une régularisation que pour les contrats en année incomplète.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

3.21. En cas de litige avec mon employeur lors de l'établissement du solde de tout compte, quel recours ai-je ?

Le solde de tout compte peut être contesté par courrier recommandé. Si un reçu pour solde de tout compte a été signé, il vous appartient de le dénoncer dans les six mois qui suivent sa signature.

3.22. Dans quel délai, puis-je réclamer des salaires non perçus ?

L'employeur est tenu de verser le salaire à date régulière. Vous pouvez lui faire parvenir un courrier lui rappelant cette obligation et lui demander de s'en acquitter au plus vite. A défaut, vous pourrez déposer un référé auprès du Conseil des prud'hommes.

Le délai de prescription pour réclamer les salaires est de 3 ans (article L.3245-1 du code du travail).

3.23. Puis-je mettre fin au CDI sur le fondement de la rupture conventionnelle ?

Non. La chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 31 mai 2012 a jugé 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* » (arrêt n°10-24497).

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle faisant partie intégrante des dispositions sur la rupture du contrat de travail, il en résulte que la rupture conventionnelle n'est pas applicable aux assistants maternels.

3.24. L'agrément de l'assistant maternel qui accueille mon enfant est suspendu, que dois-je faire ?

L'employeur doit adresser un courrier recommandé avec avis de réception au salarié en lui indiquant qu'il procède au retrait «forcé» de l'enfant (article 18g de la CCN). Le contrat de travail est rompu à la date de notification de la suspension ou du retrait d'agrément par le conseil départemental. Il n'y aura ni préavis, ni indemnité de préavis. En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés devra être versée.

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.

3.25. Mon employeur est décédé, que devient mon contrat de travail ?

Le contrat de travail deviendra caduc et devra être rompu. Les ayants droits devront procéder au retrait de l'enfant.

3.26. L'enfant que j'accueille est décédé, que devient mon contrat de travail ?

Le contrat de travail sera rompu par les parents, en respectant la procédure prévue à l'article 18 de la convention collective.

3.27. L'assistant maternel que j'emploie déménage, que puis-je faire ?

La profession d'assistant maternel s'exerce à son domicile privé, mentionné dans l'agrément délivré par le conseil départemental. Ce lieu est indiqué dans le contrat de travail.

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

En vigueur au 1^{er} octobre 2021

En cas de désaccord, le contrat devra être rompu en respectant la procédure prévue à l'article 18 de la convention collective.

3.28. Mon assistant maternel souhaite partir à la retraite, que dois-je faire ?

Le salarié devra vous informer officiellement de sa date de fin d'activité afin que vous puissiez lui établir les documents de fin de contrat (certificat de travail et solde de tout compte). Vous n'aurez pas à lui verser d'indemnité de départ à la retraite.

En effet, « *les dispositions du code du travail sur la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par des particuliers* » (Cass. Soc. 31 mai 2012, n°10-24497). Les dispositions relatives à la retraite font partie des dispositions du code du travail sur la rupture du contrat.

3.29. Dans quels délais mon employeur doit-il me remettre mon attestation Pôle emploi simplifiée et mon certificat de travail ?

Les documents afférents à la rupture doivent être remis à l'expiration du contrat de travail.

Cette foire aux questions donne une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

En vigueur au 1^{er} octobre 2021