



## **FICHE MAM**

### **La Maison des Assistants Maternels (MAM)**

**Ce que c'est** : la MAM permet à un assistant maternel d'accueillir des mineurs dans un lieu distinct de son domicile et de celui des mineurs accueillis et de leurs représentants légaux (article L.424-1 du Code de l'Action sociale et des familles (CASF) modifié par l'ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 ; Décrets n°2021-1131 du 30 août 2021 et n°2021-1132 du 30 août 2021).

**Nombre d'assistants maternels pouvant exercer dans une même MAM** : De 1 à 6 professionnels, dont au maximum 4 simultanément.

**Nombre d'enfants simultanément accueillis dans une MAM** : Ne peut excéder 20 enfants (article L.424-1 du CASF).

**Pourquoi faire** : La MAM doit permettre un regroupement d'assistants maternels pour éviter l'isolement et harmoniser les pratiques professionnelles.

#### **Ce que ça change** :

##### **- Au niveau de l'agrément**

Quelque soit la situation de l'assistant maternel (déjà agréé ou souhaitant démarrer son activité professionnelle), il devra faire les demandes auprès du Conseil Départemental pour être autorisé à exercer la profession dans une MAM conformément à l'article L.424-5 du CASF.

##### **- Au niveau de la responsabilité**

L'assistant maternel est employé directement par le particulier employeur qui décide de lui confier son ou ses enfant(s). Il est donc responsable des enfants qui lui sont confiés dans le cadre du contrat de travail.

##### **- Au niveau du statut applicable aux assistants maternels**

Les assistants maternels sont salariés des parents particuliers employeurs. Ce sont les textes légaux du CASF et du code du travail ainsi que les dispositions conventionnelles applicables aux assistants maternels exerçant à domicile qui s'appliquent aux assistants maternels travaillant en MAM.

La MAM n'est pas un établissement d'accueil collectif ou une micro-crèche. Le parent employeur n'a pas de relation contractuelle avec la MAM.

Une structure de type associatif ou société civile peut être créée entre les assistants maternels au sein de la MAM pour la location ou l'achat du local. Pour autant, cette structure n'est pas l'employeur des assistants maternels.

De même, la rédaction d'un règlement intérieur répartissant les tâches entre assistants maternels ne dessaisit pas les parents employeurs de leur pouvoir disciplinaire.

L'homogénéisation des pratiques professionnelles au sein des MAM ne doit pas contrevenir à la liberté des négociations contractuelles individuelles. Le salaire est avant tout discuté entre un employeur et un salarié même si dans la pratique des « tarifs » sont proposés aux familles dans le projet d'établissement de la MAM.

Les coûts de fonctionnement de la MAM (tâches administratives, investissement de structure, entretien du local) n'ont pas à être facturés aux particuliers employeurs.

Le barème conventionnel des indemnités d'entretien permet déjà une indemnisation de certains coûts pour chaque journée d'accueil de l'enfant.

**- Au niveau du contrat**

**La principale novation est l'introduction de la délégation d'accueil.** Les parents sont employeurs directs d'un seul assistant maternel (ou de plusieurs selon le nombre d'enfants) au sein de la MAM mais l'accueil de leur enfant peut être délégué à un autre assistant maternel de la MAM distinct de leur salarié.

Cette délégation n'est pas obligatoire.

Si les parents employeurs optent pour cette possibilité, l'autorisation de délégation doit figurer obligatoirement au contrat de travail de leur salarié (assistant maternel délégant) et préciser le(s) nom(s) de(s) l'assistant(s) maternel(s) délégataire(s).

De plus, le(s) assistant(s) maternel(s) délégataire(s) reçoive(nt) copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant.

La délégation est encadrée par le nombre total d'enfants accueillis qui ne peut être supérieur à l'agrément de l'assistant maternel et par la durée contractuelle du temps de travail. L'usage de la délégation ne peut conduire à un dépassement de la capacité d'accueil et de la durée du travail de l'assistant maternel.

La délégation n'est pas rémunérée ni par le particulier employeur ni par l'assistant maternel délégant. L'assistant qui a délégué percevra son salaire mensuel habituel au titre de la durée du travail prévu dans son contrat.

La délégation n'est pas un contrat de travail. Elle ne peut être utilisée pour pallier à la suspension du contrat de travail du salarié pour congés payés, maladie, formation... Les parents employeurs ont la faculté de conclure un CDD de remplacement pour faire face à ces situations.

La délégation fait l'objet d'une autorisation annexée au contrat de travail. Si cette autorisation devait être remise en cause par les parents employeurs en cours de contrat, la question de l'impact de son retrait sur le contrat de travail en cours avec la salariée va se poser : s'agit-il d'une modification du contrat (la MAM fonctionnant par délégation) ou des conditions d'exercice du contrat s'imposant au salarié ? La loi ne précise pas ce point.

Les assistants maternels qui bénéficient de la délégation d'accueil s'assurent pour tous les dommages, y compris ceux survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué, que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes (article L.424-4 du CASF).

Les règles applicables à la relation de travail entre un particulier employeur et un assistant maternel exerçant en MAM sont les mêmes que pour l'emploi direct d'un assistant maternel exerçant à son domicile.

Par conséquent, en MAM, il n'existe pas de règles spécifiques en matière de repos obligatoires et de durées maximales de travail.

Tout assistant maternel doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum tous contrats de travail confondus et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives (articles 46, 96.1 et 100 de la Convention collective nationale (CCN) des particuliers employeurs et emploi à domicile du 15 mars 2021).

De plus, la durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures sur une moyenne de 4 mois (article 96.3 de la CCN).

Cette durée maximale de 48 heures peut être calculée sur une période de 12 mois, sous réserve de l'accord du salarié et du respect d'un plafond annuel de 2 250 heures (articles L.423-22 et D.423-12 et suivants du CASF).

