



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.	Si j'ai signé un engagement réciproque avec mon futur employeur, dois-je quand même signer un contrat de travail ?	1
1.5.	Puis-je signer un contrat de travail dans les jours qui précède l'embauche ?	1
1.6.	En cas d'inexécution de l'engagement réciproque, à quelle date doit être versée l'indemnité forfaitaire compensatrice ?	1
1.7.	Le montant brut de l'indemnité forfaitaire compensatrice indiqué dans l'engagement réciproque correspond-il au montant net que je devrai payer à l'assistant maternel si je décide de ne pas le respecter ?	1
1.8.	J'emploie un assistant maternel qui se dit « indépendant », dois-je rédiger un contrat de travail ?	2
1.9.	Puis-je insérer de nouvelles clauses aux modèles de contrat de travail qui sont proposés ?	2
1.10.	J'ai un besoin de garde ponctuel, puis-je embaucher un assistant maternel en accueil occasionnel ?	2
1.11.	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 de remplacement ?	2
1.12.	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
1.13.	Existe-t-il une différence entre la période d'adaptation et la période d'essai ?	2
1.14.	Peut-il y avoir une période d'adaptation sans période d'essai ?	2
1.15.	Dans quels cas puis-je conclure un CDD avec un assistant maternel ?	2
1.16.	Comment choisir entre un contrat sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins ?	3
1.17.	Nous ne parvenons pas à définir, à l'avance, avec mon assistant maternel les périodes travaillées. Que faire ? ..	3
1.18.	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
1.19.	Je suis assistant maternel et je souhaite avoir 6 semaines de repos dans l'année, puis-je exiger de mon employeur de signer un CDI pour un accueil sur 52 semaines ?	3

En vigueur au 10 juillet 2023

1.20.	J'ai besoin d'un assistant maternel pour 25 heures par semaine. Comment savoir si le contrat doit être sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?.....	3
1.21.	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). Quel contrat signer et comment calculer la rémunération du salarié ?.....	4
1.22.	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 sur 46 semaines ou moins compte tenu d'absences de mon enfant supérieures à 5 semaines. Sur quelles bases établir le contrat avec le remplaçant ?.....	4
1.23.	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 ?.....	4
1.24.	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
1.25.	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
1.26.	Je signe un nouveau contrat avec un même employeur (pour l'accueil d'un nouvel enfant), peut-il prévoir une période d'essai ?.....	5
1.27.	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 sur 46 semaines ou moins ?.....	5
1.28.	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 sur 46 semaines ou moins ?.....	5
1.29.	Suis-je tenu(e) d'embaucher mon salarié pour une durée du travail de 24 heures minimum par semaine ?.....	5
1.30.	Puis-je embaucher mon salarié pour une durée du travail correspondant à 55 heures de travail par semaine ?....	5
1.31.	Je fais garder mes deux enfants par le même assistant maternel, puis-je établir un seul contrat ?.....	5
1.32.	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 ?.....	6
1.33.	Mes employeurs se séparent, que devient mon contrat de travail ?.....	6
2.	L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
2.1.	Comment vérifier que je suis bien déclaré par mon employeur ?.....	6
2.2.	Mon employeur ne me rémunère plus, que puis-je faire ?.....	6
2.3.	Mon employeur ne me rémunère plus, puis-je refuser d'accueillir son enfant ?	6
2.4.	Quand doit-on établir un avenant au contrat de travail ?.....	7
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 ?	7
2.6.	Comment déterminer le montant de l'indemnité d'entretien ?.....	7
2.7.	Mon employeur est-il tenu de me rémunérer une indemnité d'entretien pendant la période d'adaptation de son enfant ?	7
2.8.	Mon employeur souhaite que je travaille le dimanche, serais-je plus rémunéré ?.....	7
2.9.	Je suis payé aux heures réelles, est-ce légal ?.....	7
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?.....	8

En vigueur au 10 juillet 2023

2.11.	Puis-je calculer en net les sommes que je dois à mon assistant maternel ?	8
2.12.	Peut-on m'amener l'enfant un jour non prévu au contrat de travail ?.....	8
2.13.	Puis-je récupérer mes heures effectuées au-delà de la 45 ^{ème} heure de travail en repos ?.....	8
2.14.	Puis-je faire travailler mon assistant maternel au-delà de 48 heures par semaine?.....	8
2.15.	Puis-je faire travailler mon assistant maternel tard le soir et tôt le matin pour tenir compte de mes déplacements professionnels ?.....	8
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 ?.....	8
2.17.	Si je récupère mon enfant avec une heure de retard, dois-je payer cette heure faite en plus à mon assistant maternel ?	9
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 ?	9
2.19.	Qui fixe les dates de congés payés ?	9
2.20.	Ai-je toujours droit à 30 jours ouvrables de congés payés quel que soit la date de signature du contrat de travail ?	9
2.21.	Qu'est-ce que le congé principal ?.....	9
2.22.	Puis-je prendre mes congés payés par anticipation ?.....	9
2.23.	Puis-je prendre par anticipation un nombre de congés payés supérieur au nombre de congés payés que j'ai déjà acquis ?.....	10
2.24.	Qu'est-ce que le congé de fractionnement ?	10
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 ?.....	10
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 ?.....	10
2.27.	Mon employeur a-t-il le droit de refuser que je prenne des congés sans solde ?	10
2.28.	Qu'est-ce que les congés annuels complémentaires non rémunérés ?	10
2.29.	Mon salarié me parle de jours RTT, comment calculer ses droits ?	10
2.30.	Comment se calcule l'indemnité de congés payés ?.....	10
2.31.	Pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, quelles sont les modalités de paiement des congés payés ?.....	11
2.32.	Pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, puis-je payer mon assistant maternel 10% de congés payés tous les mois dès le premier mois de travail ?.....	11
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'un accueil sur 46 semaines ou moins ?.....	11
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 ?.....	11
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 ?	11
2.36.	Mon contrat est rompu par mon employeur, quelles sont les conditions de paiement des 2 jours supplémentaires pour enfant à charge ?.....	11

En vigueur au 10 juillet 2023

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 ?.....	12
2.38.	Comment décompte-t-on le nombre de jours de congés payés pris ?.....	12
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 ?.....	12
2.40.	Je suis en arrêt maladie ordinaire, est-ce que j'acquière des congés payés ?.....	12
2.41.	J'ai eu un décès dans ma famille, puis-je m'absenter ?.....	12
2.42.	Mon employeur ne me paie pas les jours fériés, est-ce légal ?.....	12
2.43.	Dans quels cas puis-je prétendre au paiement des jours fériés non travaillés ?.....	13
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 ?.....	13
2.45.	Dans le cadre d'un CDI pour un accueil de 46 semaines ou moins, mon employeur doit-il me rémunérer un jour férié qui tombe dans une semaine programmée de non accueil ?.....	13
2.46.	Dois-je effectuer la journée de solidarité ?.....	13
2.47.	J'ai effectué des heures complémentaires, comment mon employeur doit-il me les rémunérer ?.....	13
2.48.	J'effectue régulièrement des heures majorées, comment mon employeur doit calculer ma rémunération ?.....	13
2.49.	Mon employeur souhaite que j'accueille régulièrement son enfant la nuit, est-ce possible ?.....	14
2.50.	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 ?.....	14
2.51.	Est-ce que ce congé pour enfant malade, m'ouvre des droits à congés payés ?.....	14
2.52.	L'enfant que j'accueille a été cette année plusieurs fois malade pour des courtes absences et pour une hospitalisation d'une durée de 14 jours consécutifs. Mon employeur est-il en droit de me déduire la totalité de ces absences ?.....	14
2.53.	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 ?.....	14
2.54.	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 ?.....	14
2.55.	Mon assistante maternelle bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a-t-elle le droit de s'absenter pour les examens médicaux nécessaires ? Est-ce que je dois la rémunérer ?.....	15
2.56.	Est-ce que l'assistant maternel salarié du particulier employeur peut avoir un droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux liée à la grossesse de sa conjointe ?.....	15
2.57.	Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui part en formation professionnelle initiale obligatoire organisée par le Conseil départemental ?.....	15
2.58.	Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui passe les épreuves EP1 et EP3 du CAP AEPE ?.....	15
2.59.	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 ?.....	15
2.60.	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 ?.....	15
2.61.	Dans quel délai, puis-je réclamer des salaires non perçus?.....	15
3.	LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
3.1.	Je souhaite rompre la période d'essai d'un CDI, suis-je tenu à un délai de prévenance ?.....	16

En vigueur au 10 juillet 2023

3.2.	La période d'adaptation n'est pas concluante, comment rompre le contrat de travail ?.....	16
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 ?	16
3.4.	J'avais prévu de prendre des congés payés et la rupture de mon contrat de travail intervient, que deviennent mes congés ?	16
3.5.	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 ?.....	16
3.6.	A quelle date commence à courir le préavis ?.....	17
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 ?.....	17
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 ?	17
3.9.	Je souhaite rompre le contrat de travail de mon assistant maternel en septembre, puis-je lui envoyer la lettre de retrait dès le mois d'avril, avant ses 9 mois d'ancienneté ?.....	17
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 ?.....	18
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 ?	18
3.12.	Je n'ai qu'une seule place au titre de mon agrément et je suis enceinte. Que devient le contrat de travail à la naissance de mon enfant ?.....	18
3.13.	Je suis en arrêt de travail et mon employeur a procédé au retrait de son enfant, est-ce légal ?.....	18
3.14.	Je suis en arrêt de travail pour une maladie non professionnelle alors que mon employeur a procédé au retrait de son enfant, que devient mon préavis ?	19
3.15.	Je suis en arrêt de travail suite à un accident de travail alors que mon employeur a procédé au retrait de son enfant, que devient mon préavis ?	19
3.16.	Si le préavis expire un jour non travaillé, doit-il être prolongé ?.....	19
3.17.	Si le préavis expire un jour férié, mon employeur est-il tenu de me rémunérer ce jour chômé tombant un jour habituellement travaillé ?.....	19
3.18.	Mon CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs a été rompu. Lors de l'exécution de mon préavis de 1 mois, des semaines programmées de non accueil de l'enfant étaient prévues, doit-il être prolongé ?.....	19
3.19.	Je suis employeur d'un assistant maternel, dois-je motiver la lettre de retrait de mon enfant ?.....	19
3.20.	La convention collective prévoit une indemnité de rupture de 1/80ième et le code du travail une indemnité de licenciement de 1/4 ^{ième} , laquelle m'est due ?.....	19
3.21.	Comment calculer l'indemnité de rupture en cas d'accueil de mes deux enfants par le même assistant maternel ? Quelle ancienneté retenir ?.....	20
3.22.	Quand dois-je procéder à la régularisation de salaire dans le cadre de mon contrat pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?.....	20
3.23.	Lors du calcul de la régularisation de salaire pour un accueil sur 46 semaines ou moins, mon employeur peut-il considérer que le trop perçu va compenser le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés qu'il me doit ?	20
3.24.	Dois-je procéder à la régularisation de salaire de mon contrat de travail à durée indéterminée pour un accueil sur 52 semaines ?	20

En vigueur au 10 juillet 2023

3.25.	En cas de litige avec mon employeur lors de l'établissement du solde de tout compte, quel recours ai-je ?.....	20
3.26.	Puis-je mettre fin au CDI sur le fondement de la rupture conventionnelle ?.....	21
3.27.	L'agrément de l'assistant maternel qui accueille mon enfant est suspendu, que dois-je faire ?.....	21
3.28.	Mon employeur est décédé, que devient mon contrat de travail ?.....	21
3.29.	L'enfant que j'accueille est décédé, que devient mon contrat de travail ?.....	21
3.30.	L'assistant maternel que j'emploie déménage, que puis-je faire ?	21
3.31.	Mon assistant maternel souhaite partir à la retraite, que dois-je faire ?	21
3.32.	Dans quels délais mon employeur doit-il me remettre mon attestation Pôle emploi simplifiée et mon certificat de travail ?.....	21

En vigueur au 10 juillet 2023

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 qui est un engagement précontractuel (Cf. Guides/Modèles de contrat).

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. Si j'ai signé un engagement réciproque avec mon futur employeur, dois-je quand même signer un contrat de travail ?

Oui. L'engagement réciproque ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail.

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

Oui. Le contrat de travail doit être signé au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

1.6. 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 (par écrit) de sa volonté de ne pas honorer l'engagement conclu ; elle correspond à un demi-mois de salaire brut.

Elle n'est pas due, sur présentation de justificatif, dans les cas suivants :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, suspension ou non-renouvellement de l'agrément de l'assistant maternel.

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

Oui. Le montant brut de l'indemnité forfaitaire compensatrice correspond à la somme à verser au salarié (non soumise à contributions et cotisations sociales).

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

Un contrat de travail doit obligatoirement être conclu.

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

1.9. 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 Conseil des prud'hommes serait alors le seul juge compétent pour apprécier le litige.

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

Les articles 97-2 et 98-2 de la CCN le prévoient. Mais le code du travail ne reconnaît pas le contrat occasionnel (Cf. Guides/Points de vigilance pour la rédaction du contrat).

1.11. 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 de remplacement ?

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

1.12. 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.

1.13. Existe-t-il une différence entre la période 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 aux articles 44 et suivants et 95 et suivants de la CCN.

La période d'adaptation est non obligatoire mais fortement conseillée dans l'intérêt de l'enfant. La période d'adaptation est incluse dans la période d'essai lorsqu'elle existe.

Durant cette période d'adaptation, les conditions et les horaires seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant (article 94 de la CCN).

1.14. Peut-il y avoir une période d'adaptation sans période d'essai ?

Oui.

1.15. 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,...).

En vigueur au 10 juillet 2023

1.16. Comment choisir entre un contrat sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins ?

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 sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, le contrat de travail est obligatoirement un CDI sauf nécessité de remplacer un salarié absent (CDD).

1.17. Nous ne parvenons pas à définir, à l'avance, avec mon assistant maternel les périodes travaillées. Que faire ?

Il est possible de s'engager dans le cadre d'une relation de travail lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat (exceptions prévues à l'article 98.1.2 de la convention collective).

Cependant, la convention collective pose en priorité le principe de définir les périodes de travail correspondant au temps d'accueil de l'enfant au moment de la signature du contrat de travail.

1.18. 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 sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.

1.19. Je suis assistant maternel et je souhaite avoir 6 semaines de repos dans l'année, puis-je exiger de mon employeur de signer un CDI pour un accueil sur 52 semaines ?

Non, dans le cadre d'un accueil sur 52 semaines, l'assistant maternel ne peut pas imposer à son employeur un temps de repos supérieur aux 5 semaines légales.

En effet, si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins car l'assistant maternel souhaite prendre 6 semaines de repos, il convient de signer un CDI pour un accueil sur 46 semaines ou moins (selon les dispositions conventionnelles).

Cependant, au cours de l'exécution du contrat signé sur 52 semaines, si les parties sont d'accord, une semaine supplémentaire de congés sans solde pourra être prise par l'assistant maternel et déduite du salaire dans le mois considéré.

1.20. J'ai besoin d'un assistant maternel pour 25 heures par semaine. Comment savoir si le contrat doit être sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?

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.

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

En vigueur au 10 juillet 2023

1.21. 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). Quel contrat signer et comment calculer la rémunération du salarié ?

Le contrat à signer est obligatoirement un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent.

Quelle que soit la durée prévisible du 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 : $\text{taux horaire} \times 45 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines} \div 12 \text{ mois}$.

1.22. 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 sur 46 semaines ou moins 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 sur 52 semaines en négociant les semaines d'absences et en les formalisant dans le contrat de travail.

Pour les mois de travail comportant ces semaines d'absences, le salaire sera alors minoré et calculé selon la méthode de calcul prévue à l'article 111 de la convention collective nationale.

1.23. 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 sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs. Quelle que soit la durée prévisible du besoin, la mensualisation du salaire sera calculée sur une base de 12 mois.

1.24. 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'un accueil régulier sur 46 semaines ou moins en fonction du nombre de semaines d'accueil correspondant aux périodes scolaires.

1.25. 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 sur 52 semaines 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.

En vigueur au 10 juillet 2023

1.26. 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 et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires maximum.

Cependant, si le nouveau contrat n'est pas concomitant ou successif (immédiatement ou dans des délais raisonnables), le contrat peut prévoir une période d'essai d'une durée plus longue conformément à la CCN.

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

1.27. 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 sur 46 semaines ou moins ?

Non, vous ne pouvez déduire que **des semaines entières** de non présence de votre enfant pour déterminer la mensualisation du salaire pour un accueil sur 46 semaines ou moins.

1.28. 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 sur 46 semaines ou moins ?

Non, vous ne pouvez déduire que **des semaines entières** de non présence de votre enfant pour déterminer la mensualisation du salaire sur 46 semaines ou moins.

1.29. Suis-je tenu(e) 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 partiels ne s'applique pas aux particuliers employeurs.

1.30. 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.

1.31. 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 accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Si le premier contrat conclu est toujours en cours pour l'accueil d'un de ses enfants(s), l'employeur devra reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien. Une clause de reprise d'ancienneté devra alors être prévue dans le second contrat de travail.

En vigueur au 10 juillet 2023

1.32. 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 de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 qui s'applique que l'assistant maternel exerce sa profession en MAM ou à son domicile.

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

Les employeurs doivent informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce) et, par écrit, d'un éventuel droit de visite restreint.

Les employeurs doivent s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de visite et d'hébergement.

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

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/URSSAF (coordonnées disponibles sur le site www.pajemploi.urssaf.fr, dans l'onglet NOUS CONTACTER).

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

Dans un premier temps, l'assistant maternel peut envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur lui rappelant ses obligations et demandant une régularisation sous délais et indiquant qu'à défaut, il saisira les juridictions compétentes.

Sans suite donnée, l'assistant maternel devra 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.

L'assistant maternel a intérêt à garder une copie du courrier envoyé.

La procédure à suivre est la même en cas de retard(s) de paiement.

2.3. Mon employeur ne me rémunère plus, puis-je refuser d'accueillir son enfant ?

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 10 juillet 2023

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 110.3 de la Convention collective nationale).

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 (article 114.1 de la convention collective et article D.423-7 du code de l'action sociale et des familles).

Le premier fixe un montant journalier de 2.65 euros, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail.

Le second fixe par journée d'accueil de 9 heures, un minima de 90% 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 dû pour chaque journée d'accueil au prorata du nombre d'heures d'accueil effectif.

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 10 juillet 2023

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.

La méthode de calcul de la déduction d'absences à appliquer est définie à l'article 111 de la CCN.

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

Non, la convention collective nationale fait référence à des sommes en brut.

Cependant, l'employeur devra déclarer des sommes en net sur le site du centre PAJEMPLOI/URSSAF.

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

Non, les conditions d'accueil de l'enfant définies dans le contrat de travail doivent être respectées par les parties signataires.

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 au-delà de la 45^{ème} heure de travail par semaine au taux minimum de 10% (règle conventionnelle).

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

La convention collective prévoit une durée hebdomadaire de travail maximale de 48 heures en moyenne sur 4 mois ou, selon les dispositions du Code de l'action sociale et des familles, sur 12 mois, dans la limite d'un plafond annuel de 2250 heures, 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, tous contrats de travail confondus).

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, le travail débute et prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par l'employeur. L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le contrat.

En vigueur au 10 juillet 2023

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, si l'enfant arrive plus tôt ou quitte le lieu d'accueil plus tard, les heures en plus devront être décomptées dans la durée du travail et rémunérées.

Cette heure sera soit une heure complémentaire à rémunérer au taux prévu dans le contrat de travail, 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.

2.19. Qui fixe les dates de congés payés ?

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul employeur, à défaut d'accord entre les parties, c'est l'employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars, fixe les dates des congés et informe l'assistant maternel.

En cas de multi-employeurs, ces derniers s'efforcent de fixer d'un commun, et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, au 1^{er} mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant maternel qui fixera lui-même les dates de 4 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril).

Les périodes habituelles de congés doivent figurer au contrat de travail.

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 correspond à 24 jours ouvrables maximum (soit 4 semaines).

Ce congé principal est pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (période légale de prise de congés). Sur cette période, l'assistant maternel devra obligatoirement prendre 12 jours ouvrables consécutifs minimum (soit 2 semaines).

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

Le code du travail ne l'interdit pas si accord de l'employeur **et uniquement** dans la limite du nombre de jours de congés payés déjà acquis par l'assistant maternel. Dans ce cas, le paiement des congés acquis et pris par anticipation doit être effectué lors de la prise.

Cependant, ni la CCN, ni le code de l'action sociale et des familles (CASF), ne prévoient de dispositions dans ce sens.

En vigueur au 10 juillet 2023

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 ouvrables de congés payés (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 les 2 semaines correspondant au congé principal pourront faire l'objet d'attribution de jours de fractionnement.

Si elles sont prises en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié se verra alors 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 (cf. explications données dans la question précédente).

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. Seules les 4 semaines du congé principal peuvent donner lieu à un congé de fractionnement.

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 les congés annuels complémentaires non rémunérés ?

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 sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, 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).

En vigueur au 10 juillet 2023

2.31. Pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, quelles sont les modalités de paiement des congés payés ?

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé de la même manière que pour un accueil sur 52 semaines ; il est versé selon l'une des modalités suivantes :

- en une seule fois au mois de juin,
- lors de la prise principale des congés payés,
- au fur et à mesure de la prise des congés payés.

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

Le montant de l'indemnité de congés payés, déterminé au 31 mai de chaque année, s'ajoutera au salaire mensuel de base.

2.32. Pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, 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.

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'un accueil sur 46 semaines ou moins ?

La convention collective oblige à définir des semaines de travail et de non travail et non des jours. Il faut donc se référer au contrat de travail pour savoir sur quelle(s) semaine(s) s'imputent ces jours.

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 de l'année précédente au 31 mai l'année en cours), 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 soit 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 ou en situation de handicap et s'il n'a pas 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.

En vigueur au 10 juillet 2023

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 le nombre de jours de congés payés pris ?

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.

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

La loi vous autorise à vous absenter pour :

- le décès de votre enfant : 5 jours ouvrables; ce délai est porté à 9 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent ou si la personne de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du salarié,

Existence d'un congé supplémentaire de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (congé de deuil à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant),

- le décès de votre conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, père, mère, beau-père ou belle-mère (entendu comme le père et la mère du conjoint marié du salarié), frère ou sœur : 3 jours ouvrables,

- le décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant) : 1 jour ouvrable,

- et le décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent et arrière grand-parent) : 1 jour ouvrable.

Si déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), possibilité d'un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré, sur demande du salarié.

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 le salarié a travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

En vigueur au 10 juillet 2023

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

Pour pouvoir prétendre au maintien de la rémunération et donc au paiement des jours fériés chômés, le salarié doit avoir travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, conformément aux jours de travail habituellement prévus au contrat.

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 avec une majoration de 10%.

2.45. Dans le cadre d'un CDI pour un accueil de 46 semaines ou moins, mon employeur doit-il me rémunérer un jour férié qui tombe dans une semaine programmée de non accueil ?

Non, si le jour férié tombe dans une semaine de non accueil correspondant à une semaine décidée par l'employeur ou à une semaine de congés sans solde prise par le salarié.

Oui, si le jour férié tombe une semaine de non accueil correspondant à une semaine de prise des congés payés acquis par le salarié. Dans ce cas, le paiement de ce jour férié :

- sera à intégrer dans le calcul du droit à congés payés du salarié. L'indemnisation des congés payés selon la règle du maintien du salaire devra alors prendre en compte les heures du jour férié

- ou devra être calculé lors de la régularisation annuelle prévisionnelle des salaires.

2.46. Dois-je effectuer la journée de solidarité ?

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

2.47. 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 ou au taux majoré négocié au contrat.

2.48. 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 52 semaines avec un taux de majoration négocié de 10%, la mensualisation peut être établie comme suit :

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

L'employeur devra alors déclarer ces heures majorées sur une ligne spécifique, distincte des heures normales (c'est-à-dire des heures mensualisées).

En vigueur au 10 juillet 2023

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

Non.

2.50. 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. 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.

2.51. Est-ce que ce congé pour enfant malade, m'ouvre des droits à congés payés ?

Non. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

2.52. L'enfant que j'accueille a été cette année plusieurs fois malade pour des courtes absences et pour une hospitalisation d'une durée de 14 jours consécutifs. Mon employeur est-il en droit de me déduire la totalité de ces absences ?

Oui, l'assistant maternel n'est pas rémunéré en cas d'absence justifiée :

- en cas de courtes absences de l'enfant dans la limite de 5 jours consécutifs ou pas,
- et/ou en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs.

Au-delà de chacune de ces limites, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire ou procéder à une rupture du contrat de travail dans le cas d'une absence de l'enfant supérieure aux 14 jours calendaires.

Ces limites sont appréciées par périodes de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Ces jours n'étant pas rémunérés, ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.

2.53. 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 ?

L'article 105 de la convention collective ne le prévoit pas.

2.54. 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).

En vigueur au 10 juillet 2023

2.55. Mon assistante maternelle bénéficie d'une assistance médicale à la procréation, a-t-elle le droit de s'absenter pour les examens médicaux nécessaires ? Est-ce que je dois la rémunérer ?

Oui car toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

2.56. Est-ce que l'assistant maternel salarié du particulier employeur peut avoir un droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux liée à la grossesse de sa conjointe ?

Oui. Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une PMA a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens.

2.57. 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.

2.58. Dois-je rémunérer mon assistant maternel qui passe les épreuves EP1 et EP3 du CAP AEPE ?

En l'absence de dispositions légales et conventionnelles, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer ces absences qui peuvent faire l'objet d'une déduction d'absence. Cependant, l'employeur pourrait décider de maintenir la rémunération de son salarié.

L'employeur doit permettre au salarié de se présenter à ces épreuves (obligatoire pour obtenir le renouvellement de l'agrément).

2.59. 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.

2.60. 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 ?

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. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

2.61. 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 recommandé avec accusé de réception 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).

En vigueur au 10 juillet 2023

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 quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture (salarié ou employeur).

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

Si la période d'adaptation, d'une durée maximum de 30 jours calendaires, est incluse dans un contrat comprenant une période d'essai, les parties devront 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. Dans ce cas, un préavis devra être respecté.

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 par la convention collective ; ce droit n'est soumis à aucune condition (« quel qu'en soit le motif » autre que discriminatoire ou illicite).

Si une telle clause figure au contrat et s'il y a un désaccord entre les parties, seul le Conseil des Prud'hommes serait compétent pour trancher ce litige.

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

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

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

Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

3.5. 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 ?

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 rupture en recommandé avec accusé de réception (démission ou retrait) ou le jour de sa remise en main propre contre décharge).

En vigueur au 10 juillet 2023

La lettre de rupture 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) ».

3.6. A quelle date commence à courir le préavis ?

Le préavis commence à courir à compter du jour de la remise en main propre de la lettre de rupture ou de la première présentation de la lettre recommandée (peu importe que le destinataire 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 à la notification du retrait de l'enfant (date du jour d'expédition ou date de remise en main propre contre décharge de la lettre) qu'est déterminée l'ancienneté du salarié pour déterminer s'il a droit à une indemnité 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 de 9 mois d'ancienneté à cette date, il ne pourra pas prétendre à l'indemnité de rupture quand bien même il aurait atteint cette ancienneté en cours ou à l'issu du préavis.

S'il a 9 mois ou plus, il pourra prétendre à l'indemnité 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 ?

Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, le courrier notifié en premier (date de présentation par la poste ou de remise en main propre) fixera les choses.

3.9. Je souhaite rompre le contrat de travail de mon assistant maternel en septembre, puis-je lui envoyer la lettre de retrait dès le mois d'avril, avant ses 9 mois d'ancienneté ?

Même si la rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment, l'employeur doit respecter la procédure prévue dans la convention collective et notamment, les délais de préavis. En effet, l'employeur doit respecter un préavis de 15 jours calendaires pour une ancienneté de 3 mois et jusqu'à moins de 1 an et d'1 mois calendaire pour une ancienneté depuis 1 an et plus (si contrat inférieur à 3 mois, préavis de 8 jours calendaires).

La date de la première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre sera le point de départ du préavis.

Si la lettre de retrait est envoyée en avril, la fin du contrat ne peut pas être en septembre.

En vigueur au 10 juillet 2023

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 ou de remise en main propre) 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.

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 grave 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. Que devient le contrat de travail à la naissance de mon enfant ?

L'arrivée de son propre enfant au foyer n'interdit pas de poursuivre le contrat de travail en cours puisque l'article L.421-4 du Code de l'Action sociale et des familles (CASF) indique que, pendant les heures où l'assistante maternelle accueille les enfants au titre d'assistant maternel, elle peut avoir sous sa responsabilité exclusive jusqu'à 6 mineurs de moins de 11 ans, dont au maximum 4 enfants de moins de 3 ans.

Les parties échangent et s'informent mutuellement sur leur intention quant à la poursuite du contrat de travail, en raison des spécificités de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément (article 103 de la CCN).

Le cas échéant, l'assistante maternelle informe par écrit, dans un délai de 1 mois minimum avant la date d'arrivée de son enfant dans le foyer, qu'elle ne pourra plus accueillir l'enfant de son employeur.

Le contrat de travail sera alors rompu :

- soit par démission de la salariée,
- soit par retrait forcé de l'enfant décidé par l'employeur (article 119-3 de la CCN).

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 10 juillet 2023

3.14. Je suis en arrêt de travail pour une maladie non professionnelle 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. Je suis en arrêt de travail suite à un accident de travail alors que mon employeur a procédé au retrait de son enfant, que devient mon préavis ?

Le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause d'accident de travail. Le terme du contrat sera alors reporté d'autant.

En revanche, si l'accident du travail précède la notification de retrait de l'enfant, le préavis court mais ne pourra pas être exécuté du fait de l'arrêt pour accident de travail. Le terme du contrat se terminera à l'issue de la durée du préavis non exécuté.

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

Non, le préavis se terminera à la date prévue.

3.17. Si le préavis expire un jour férié, mon employeur est-il tenu de me rémunérer ce jour chômé tombant un jour habituellement travaillé ?

Non, les dispositions conventionnelles prévoient le paiement d'un jour férié chômé tombant un jour habituellement travaillé uniquement si le salarié a travaillé le dernier jour de travail qui précède et le premier jour de travail qui fait suite.

Toutefois, l'employeur peut payer ce jour férié chômé ; à défaut, il devra calculer la déduction d'absence.

3.18. Mon CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs a été rompu. Lors de l'exécution de mon préavis de 1 mois, des semaines programmées de non accueil de l'enfant étaient prévues, doit-il être prolongé ?

Non, le préavis se terminera à la date prévue. Les semaines programmées de non accueil de l'enfant ne suspendent pas l'exécution du préavis.

3.19. 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.

3.20. La convention collective prévoit une indemnité de rupture de 1/80^{ième} et le code du travail une indemnité de licenciement de 1/4^{ième}, laquelle m'est due ?

L'indemnité de rupture pour un assistant maternel est celle prévue par la convention collective, soit 1/80^{ième} des salaires bruts 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).

En vigueur au 10 juillet 2023

3.21. Comment calculer l'indemnité de rupture en cas d'accueil de mes deux enfants par le même assistant maternel ? Quelle ancienneté retenir ?

Sur la rupture du premier contrat, l'employeur devra verser l'indemnité correspondant à l'ancienneté acquise uniquement pendant le premier contrat (idem pour le calcul de la durée du préavis). L'indemnité de rupture devra alors être calculée sur la base des salaires versés pour le premier contrat seulement.

Pour le second contrat, l'employeur devra, à la rupture de celui-ci, verser l'indemnité de rupture en tenant compte de l'ancienneté acquise par le salarié sur les deux contrats (idem pour le calcul sur la durée du préavis). L'indemnité devra alors être calculée sur la base des salaires versés pour le second contrat seulement.

3.22. Quand dois-je procéder à la régularisation de salaire dans le cadre de mon contrat pour un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail. Cette régularisation est établie par écrit, signée par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

A la fin du contrat, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire peut donner lieu à un remboursement financier au seul profit de l'assistant maternel.

3.23. Lors du calcul de la régularisation de salaire pour un accueil sur 46 semaines ou moins, 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.

3.24. Dois-je procéder à la régularisation de salaire de mon contrat de travail à durée indéterminée pour un accueil sur 52 semaines ?

Non. La convention collective ne prévoit une régularisation de salaire que pour les contrats pour un accueil sur 46 semaines ou moins.

3.25. 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 l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception à votre employeur.

Si un reçu pour solde de tout compte a été signé, il vous appartient de dénoncer les sommes qui y figurent dans les six mois qui suivent sa signature. Si le litige porte sur d'autres sommes non mentionnées, le délai de recours est alors de 3 ans (délai légal).

En l'absence de réponse de votre employeur, vous devrez saisir le Conseil des Prud'hommes.

En vigueur au 10 juillet 2023

3.26. 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).

3.27. 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 119.3 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 rupture. En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés devra être versée.

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

Le contrat de travail devra être rompu par les ayants-droits dans le respect des règles applicables à la profession.

L'assistant maternel et le représentant légal de l'enfant échangent et s'informent mutuellement sur leur intention quant à la poursuite de la relation de travail.

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

Le décès de l'enfant entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le contrat de travail sera rompu par les parents, en respectant la procédure prévue à l'article 119.4.2 de la convention collective.

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

La profession d'assistant maternel s'exerce à son domicile privé ou en maison d'assistants maternels (MAM), mentionné dans l'agrément délivré par le conseil départemental.

Ce lieu d'accueil et de travail est indiqué dans le contrat de travail ; c'est donc un élément essentiel de la relation de travail qui ne pourra pas être modifié sans l'accord des parties.

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

En cas de désaccord, le contrat devra être rompu en respectant la procédure prévue aux articles 119 et suivants de la convention collective.

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

Le salarié devra vous informer par écrit 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) en respectant les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

3.32. 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 la date de la fin du contrat de travail.

En vigueur au 10 juillet 2023

Toutefois, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de 2 semaines calendaires à compter de la date de fin de contrat pour remettre l'ensemble des documents et procéder au versement des différentes indemnités dues.

Cependant, en pratique, les employeurs ne pourront réaliser la déclaration des salaires et des sommes dues à la fin du contrat qu'entre le 25 et le 5 du mois suivant sur le site URSSAF/Pajemploi.

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

En vigueur au 10 juillet 2023