



DDETS31

Guide du particulier employeur et des assistants maternels

ACCUEIL RÉGULIER EN CAS DE REMPLACEMENT DE VOTRE SALARIÉ ABSENT

- Obligations générales des parties***
- Informations relatives à la relation de travail***

➤ **Vous êtes employeur d'un assistant maternel agréé**

➤ **Vous êtes assistant maternel agréé**

La Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Occitanie et la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de la Haute-Garonne,

en association avec le Réseau des Relais Petite Enfance,

ont élaboré plusieurs **guides informatifs** pour vous faciliter la rédaction conjointe d'un contrat de travail adapté à vos besoins :

- **le guide et un modèle de contrat à durée indéterminée pour un accueil régulier sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs** : lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant pendant 47 semaines et que le salarié bénéficie de 5 semaines de congés. La mensualisation du salaire est obligatoire.
- **le guide et un modèle de contrat à durée indéterminée pour un accueil régulier sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs** : lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant 46 semaines ou moins. La mensualisation du salaire est obligatoire et devra être calculée sur la base du nombre de semaines d'accueil de l'enfant prévues sur une période de douze mois suivant l'embauche.
- **le guide et deux modèles de contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacement d'un salarié absent, l'un à terme précis et l'autre à terme imprécis** : lorsque l'assistant maternel est absent et que l'employeur doit embaucher un autre salarié pour accueillir son enfant. La mensualisation du salaire est obligatoire.

Ces guides ne revêtent aucun caractère obligatoire. En aucun cas, l'utilisation de ce document n'engage la responsabilité civile des organismes qui l'ont diffusé, les signataires du contrat restant seuls responsables des conséquences de leurs engagements réciproques.

Aussi, il est de votre responsabilité de vous tenir informé des éventuelles évolutions juridiques et de négocier un contrat de travail conforme aux dispositions légales, conventionnelles et jurisprudentielles en vigueur.

De plus, le site internet du service Pajemploi (www.pajemploi.urssaf.fr) vous permet de procéder à des simulations de calculs (notamment calcul du salaire mensuel et du taux horaire brut et net).

Points de vigilance pour la rédaction du contrat de travail :

- Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées.
- Tout contrat conclu entre l'employeur et l'assistant maternel doit être daté, signé, paraphé en autant d'exemplaires originaux qu'il y a de parties au contrat.
- Toute modification du contrat en cours d'exécution devra donner lieu à la conclusion et à la rédaction d'un avenant daté, paraphé et signé par les parties.
- **ACCUEIL OCCASIONNEL** : il est pratiqué, dans la profession des assistants maternels et à la demande de certains employeurs, l'accueil occasionnel d'enfants.

La convention collective définit ainsi cet accueil particulier : « L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. »

S'agissant de la rémunération de l'accueil occasionnel, « il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées » dans le cadre de ce type d'accueil.

A la fin de l'accueil occasionnel de l'enfant, la procédure de retrait n'est pas utilisée. L'assistant maternel ne bénéficie pas de préavis. En pratique, employeurs et assistants maternels agissent contractuellement comme s'il s'agissait d'un contrat de travail à durée déterminée de courte durée, mais sans versement d'indemnité de fin de contrat et sans que l'un des cas de recours à un CDD soit invoqué (cas de recours limitativement énumérés à l'article L.1242-2 du code du travail).

Concernant le type de contrat : En application de l'article L.1242-2 du code du travail, le seul motif de recours possible à un contrat à durée déterminée (CDD) s'agissant du recrutement d'un assistant maternel est le remplacement d'un assistant maternel absent. Le recours à un CDD dans le cadre d'un accueil occasionnel n'est donc pas possible.

La DREETS Occitanie préconise donc la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) pour des parties envisageant un accueil occasionnel tel que prévu à l'article 41-3 de la Convention collective nationale (CCN) de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Concernant la rémunération :

« Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109-3 de la CCN », à savoir :

- Accueil occasionnel inférieur ou égal à 1 mois : salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil
- Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

- Accueil occasionnel supérieur à 1 mois : salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du socle spécifique « Assistants maternels » de la CCN et les articles 56 à 56.2 du socle commun de la CCN.

Concernant la rupture du CDI : les modalités classiques de rupture s'appliquent pour la rupture de la période d'essai, la démission ou la procédure de retrait de l'enfant (préavis à respecter dans ces deux cas).

SOMMAIRE

1^{ère} PARTIE : OBLIGATIONS GÉNÉRALES DES DEUX PARTIES1

2^{ème} PARTIE : INFORMATIONS RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL.....2

- Quel est le cadre juridique de la profession ?2
- Pourquoi signer un contrat de travail ?.....3
- Quels sont les cas de recours du CDD ?.....4
- Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?4
- Quel terme fixer au contrat et quelle en est la durée maximale ?5
- Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?5
- Quelles règles applicables en matière de période d'essai ?5
- Quelles sont les règles applicables en matière de période d'adaptation ?6
- Quels sont la forme, le contenu et le mode de transmission du contrat ?.....6
- Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?6
- Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?.....7
- Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?8
- Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge?8
- Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?9
- Quels sont les autres congés applicables à la profession ?10
- Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?.....11
- La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?11
- Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ?11
- Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?12
- Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?13
- Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les repas de l'enfant accueilli ?.....13
- Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?.....14

■ Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ?.....	14
■ Que se passe-t-il à l'échéance du terme du contrat ?	15
■ Peut-il y avoir succession de contrats à durée déterminée ?.....	16
■ Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?.....	16

1^{ière} PARTIE : OBLIGATIONS GÉNÉRALES DES DEUX PARTIES

Obligations de l'employeur

- Déposer une demande de Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG) de la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) auprès de la CAF ou de la MSA, qui demandera l'immatriculation auprès de l'URSSAF (service PAJEMPLOI),
- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil départemental en cours de validité,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Vérifier que le conducteur est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance automobile en cours de validité comprenant la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis,
- Etablir un contrat de travail écrit par enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille,
- Déclarer mensuellement les éléments de rémunération afin que l'URSSAF (service PAJEMPLOI) établisse le bulletin de paie,
- S'engager à garder confidentielles les données personnelles du salarié recueillies dans le cadre du contrat de travail,
- Obligation de respecter le calendrier vaccinal et produire régulièrement les éléments permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux, ...).

Obligations du salarié

- Transmettre toute pièce justificative permettant de vérifier l'identité et de procéder à l'enregistrement auprès de l'organisme compétent,
- Avoir une autorisation de travailler en France en cours de validité, si le salarié est de nationalité étrangère hors UE,
- Présenter une copie de l'agrément en cours de validité et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle¹ et d'assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès²,
- Obligation de s'assurer que l'enfant accueilli est à jour des vaccinations obligatoires selon le calendrier vaccinal,
- Conclure un contrat de travail écrit,
- Respecter le référentiel fixant les critères de l'agrément des assistants maternels,
- Respecter le secret professionnel et l'obligation de discrétion.

¹ L'assistant maternel est **seul responsable de l'enfant accueilli** et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille (sous réserve des modalités spécifiques relatives aux MAM). L'agrément délivré par le Président du Conseil Départemental est nominatif.

² Les employeurs devront être informés de toute modification des conditions d'accueil.

2^{ème} PARTIE : INFORMATIONS RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL

■ Quel est le cadre juridique de la profession ?

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires relevant de divers Codes :

- Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF),
- Code de la Santé publique,
- Code du Travail.

Parmi lesquels, on trouve les textes de références :

- Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du Code du Travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- Décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le Code de l'Action sociale et des Familles.

La profession a d'abord été réglementée par une Convention Collective Nationale (CCN) des Assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004, applicable du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2022.

Une nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021) est désormais applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 (IDCC n°3239), complétée par plusieurs avenants.

Mais la mission de l'assistant maternel est également soumise, directement ou non, à des références juridiques dont certaines privilégient l'intérêt de l'enfant, à savoir notamment :

- Loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale,
- Loi n° 2003-9 du 3 janvier 2003 relative à la sécurité des piscines,
- Loi n° 2004-1 du 2 janvier 2004 relative à l'accueil et à la protection de l'enfance,
- Loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance,
- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat,
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la Sécurité sociale,
- Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels,
- Loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 dans son article 50 qui modifie l'article L.3141-3 du code du travail,
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale définissant les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi,
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi modifiant le nombre de renouvellement des CDD,
- Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi Travail),
- Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant,
- Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels,
- Loi n° 2020-1521 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (LOI ASAAP),
- Ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles,
- Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel,
- Décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants et modifiant l'Annexe 4-8 du CASF relatif au référentiel fixant les critères de l'agrément des assistants maternels,
- Décret n°2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés,
- Arrêté du 23 septembre 2021 portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant,
- Décret n° 2021-1446 du 4 novembre 2021 relatif aux conditions d'agrément, de suivi et de contrôle des assistants maternels et des assistants familiaux et aux règles applicables aux locaux et à l'aménagement intérieur des établissements d'accueil du jeune enfant,
- Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel,
- Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants,
- Arrêté du 13 juillet 2022 fixant le modèle de formulaire en vue de l'agrément des assistants maternels et la composition du dossier de demande d'agrément,
- Décret n° 2022-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des services aux familles, aux établissements d'accueil de jeunes enfants et aux comités départementaux des services aux familles.

■ Pourquoi signer un contrat de travail ?

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile ou dans une « maison d'assistants maternels » (appelée MAM) d'un enfant confié par son ou ses parents pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement.

Les parents qui confient leur enfant à un assistant maternel deviennent de ce fait employeur.

Un lien de subordination est ainsi établi comme dans tout contrat de travail. Mais la particularité provient du fait que ce contrat s'exerce au domicile du salarié ou dans une MAM.

L'intérêt de l'enfant doit être l'élément essentiel et déterminant de l'élaboration de la relation contractuelle (Loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance modifiée par les lois de 2016 et de 2022, Convention Internationale des droits de l'Enfant et Charte nationale d'accueil du jeune enfant).

Un contrat de travail écrit, pour chaque enfant accueilli (y compris pour une fratrie), est obligatoire entre l'employeur et l'assistant maternel (salarié).

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Le seul cas qui permettrait de recourir de manière non contestable à un contrat de travail à durée déterminée (CDD) serait le remplacement d'un salarié absent : assistant maternel malade, en congé de maternité, en formation ... Le CDD est encadré de façon beaucoup plus rigoureuse que le CDI.

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

C'est pourquoi, lorsque les futurs employeurs et l'assistant maternel se rencontrent bien avant le début de l'accueil de l'enfant, il leur est possible de formaliser leur engagement réciproque par un écrit (cf. Dans les modèles de contrat de travail, 4^{ème} Partie : Documents complémentaires). L'engagement réciproque engage les parties signataires : il vaut promesse d'embauche. Il doit préciser la date d'embauche, la durée du travail et la rémunération.

La confiance et le respect sont des éléments fondamentaux dans cette relation contractuelle. Il s'agit d'un contrat conclu intuitu personae, c'est-à-dire en considération de la personne.

Ainsi donc, le contrat conclu entre l'employeur et l'assistant maternel doit répondre, pour être valable juridiquement, à des conditions de forme très spécifiquement et expressément énumérées par les textes (notamment à l'article D.423-5 du CASF et les articles 40 à 41.4 et les articles 89 à 90.4 de la CCN du 15 mars 2021).

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L.1221-2 du code du travail et article 41.3 de la CCN).

Le(s) responsable(s) légal (aux) concerné(s) par le contrat de travail doivent le signer avec l'assistant maternel.

■ Quels sont les cas de recours du CDD ? **(article L.1242-2 du code du travail)**

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement pour l'un des motifs prévus par la loi.

S'agissant du recrutement d'un assistant maternel avec un contrat à durée déterminée, **le seul motif de recours à ce type de contrat est le remplacement d'un assistant maternel** employé en contrat de travail à durée indéterminée en cas :

- d'absence de celui-ci ;
- de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié déjà recruté par contrat à durée indéterminée et appelé à le remplacer.

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

En cas de changement dans la situation familiale de l'enfant et notamment en cas de séparation ou de divorce des parents, l'assistant maternel devra impérativement être informé des décisions prises concernant les modalités d'accueil de l'enfant et des éventuelles conséquences sur l'accueil de cet enfant.

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

■ Quel terme fixer au contrat et quelle en est la durée maximale ?
(articles L.1242-7, L.1242-8 à L.1242-8-1 et L.1243-7 du code du travail)

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter :

- un terme précis.

Le terme du contrat est fixé avec précision dès sa conclusion c'est-à-dire de date à date. Dans ce cas, la durée de la relation de travail ne peut excéder 18 mois.

Le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

- un terme imprécis.

Il est alors conclu pour une durée minimale qui devra être convenue entre les parties lors de la signature du contrat de travail. Cette durée doit être précisée par écrit dans le contrat. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la rupture de son contrat de travail.

■ Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?
(article L.1243-13-1 du code du travail)

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

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement compris, ne peut pas excéder 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis à l'assistant maternel avant le terme initialement prévu.

■ Quelles règles applicables en matière de période d'essai ?
(articles L.1221-25 et L.1242-10 du code du travail)

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines (soit 14 jours) lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale fixée au contrat (article L.1242-10 du code du travail).

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours pendant la période d'essai, l'assistant maternel est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Les mêmes délais de prévenance doivent être respectés lorsque c'est l'assistant maternel qui met un terme au contrat pendant la période d'essai.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de période d'adaptation ?
(article 94 de la CCN)

Durant les premiers jours de l'essai, l'employeur peut prévoir une période d'adaptation. Cette période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai et débute le premier jour d'accueil de l'enfant.

La durée de la période d'adaptation devra être limitée à la durée de la période d'essai éventuelle et au maximum durer 30 jours calendaires (notamment si la durée du CDD est supérieure ou égale à 6 mois).

L'employeur devra fixer dans le contrat de travail, les conditions et horaires d'accueil de la période d'adaptation ainsi que sa durée.

Les heures effectuées au cours de la période d'adaptation et prévues dans le contrat doivent être rémunérées et déclarées par l'employeur.

■ Quels sont la forme, le contenu et le mode de transmission du contrat ?

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment (article L.1242-12 du code du travail) :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il est conclu à terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Il devra également être tenu compte des dispositions de l'article D.423-5 du CASF qui précisent les mentions obligatoires du contrat de travail d'un assistant maternel.

S'agissant d'un CDD conclu avec un assistant maternel, il convient d'établir, de signer et de transmettre le contrat au salarié, le premier jour de l'accueil de l'enfant.

■ Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?

Que le contrat soit signé à terme précis ou imprécis, les parties s'engagent à respecter les conditions de travail prévues au contrat.

Lorsque l'accueil s'effectue dans le cadre d'un CDD pour remplacement d'un assistant maternel absent, le salaire de l'assistant maternel remplaçant est obligatoirement mensualisé.

La mensualisation est nécessairement calculée sur 12 mois à compter de la date d'embauche (article L.3242-1 du code du travail).

La mensualisation est indépendante de la durée prévisionnelle ou réelle de l'engagement.

Ainsi, la mensualisation d'un assistant maternel embauché en CDD pour remplacer un autre assistant maternel absent pour une durée de 1 mois sera tout de même calculée sur une base de 12 mois.

Dans le seul cas où le CDD est conclu à terme précis pour une durée inférieure à un mois, le salaire dû est déterminé en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 24 juin 1992, n° 89-41387).

La mensualisation en cas de CDD de remplacement est établie selon la même formule que la mensualisation pour un accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs, à savoir :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines ÷ 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut.

La rémunération perçue par l'assistant maternel titulaire d'un CDD ne peut être inférieure à celle que percevait l'assistant maternel remplacé.

L'assistant maternel titulaire du CDD acquiert des droits à congés payés conformément à la réglementation applicable.

■ Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?
(articles 45, 46, 96 à 96.4, 99, 100, 110 à 110.3 de la CCN et articles L.423-21, L.423-22, D.423-10 à D.423-12 du CASF)

La durée de travail de cette profession échappe à la réglementation issue du droit du travail. Par conséquent, sur ce point précis, il convient d'appliquer les dispositions conventionnelles et celles du CASF.

La durée de travail hebdomadaire, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, l'horaire d'accueil journalier et les cas de modification doivent être prévus au contrat.

La durée habituelle journalière de travail est de 9 heures.

Le repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus (article 96.1 de la CCN).

Pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des employeurs du fait de leur travail ou de leur état de santé, l'enfant peut être accueilli pendant 2 ou plusieurs jours consécutifs (article D.423-11 du CASF). En contrepartie, l'employeur doit accorder un repos compensateur ou une indemnité.

La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures. Elle est calculée sur une moyenne de 4 mois (article 96.3 de la CCN, articles L.423-22 et D.423-12 et suivants du CASF).

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 (article L.423-22 du CASF).

L'assistant maternel ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs (article L.423-22 du CASF).

La période de repos hebdomadaire a une durée minimale de 35 heures consécutives (24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien).

Cette période doit être prévue au contrat.

Le repos hebdomadaire est accordé le même jour (de préférence le dimanche) lorsque l'assistant maternel a plusieurs employeurs.

En cas de dépassement de la durée contractuelle jusqu'à la 45^{ème} heure, on parle d'heures complémentaires payées au taux horaire contractuel habituel ou majoré par accord écrit des parties.

Les heures effectuées au-delà de la 45^{ème} heure, et dans la limite de la durée maximale de travail conventionnelle, ouvrent droit à une majoration (taux de majoration minimum de 10%).

Le taux de majoration des « heures majorées » est laissé à la négociation des parties et doit être obligatoirement prévu au contrat.

La réglementation sur les majorations des heures supplémentaires prévues par le code du travail ne s'applique pas à la profession.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?
(articles L.3141-3 à L.3141-11 et article L.1242-16 du code du travail)

Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail.

Les congés payés acquis seront rémunérés à la fin du contrat de travail à durée déterminée lorsqu'ils n'auront pas été pris en totalité au cours de l'exécution du contrat de travail.

Ils feront alors l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés ne pouvant être inférieure au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat, indemnité de fin de contrat incluse.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée en fin de contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge?
(article L.3141-8 du code du travail et article 48.1.3.3 de la CCN)

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3 du code du travail, soit 30 jours ouvrables maximum.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, soit au 31 mai de chaque année.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant(s) à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

■ Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?
(droits issus des dispositions de l'article 48.1.3.1 et suivants de la CCN et des articles L.3142-1 à L.3142-3 et de l'article L.3142-4 du code du travail)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, et accordée **sans condition d'ancienneté** :

- mariage / PACS du salarié : 4 jours ouvrables,
- mariage / PACS d'un enfant : 1 jour ouvrable,
- naissance / arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables (à prendre dans les 15 jours entourant l'événement),
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. : 5 jours,
- décès d'un enfant : 12 jours
- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 14 jours
- congé de deuil : 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
- décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, d'un père, d'une mère, du beau-père ou de la belle-mère (entendu comme le père et la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables,
- décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant) : 1 jour ouvrable,
- décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent et arrière grand-parent) : 1 jour ouvrable.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

En absence de prise du congé pour événement familial, aucune indemnité compensatrice n'est due.

■ Quels sont les autres congés applicables à la profession ?
(articles 48.1.3.2, 48.1.3.4, et articles 48-2 à 48.2.4 de la CCN)

- Les congés pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence de 1 jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour la détermination du droit à congés payés annuels et au titre de l'ancienneté.

- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

La durée de ce congé fixée à une demi-journée correspond à la date de la tenue de la cérémonie.

Le salarié bénéficie de ce droit, sur justification écrite, pour lui-même ainsi que pour accompagner son conjoint à cette cérémonie.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour la détermination du droit à congés payés annuels et au titre de l'ancienneté.

- Les congés pour convenance personnelle

Le salarié peut bénéficier d'un congé pour convenance personnelle, sous réserve de respecter les conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit préalable de l'employeur,
- respecter un délai de prévenance nécessaire pour procéder à son remplacement, le cas échéant.

L'employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

A défaut d'accord de l'employeur, le salarié absent sera considéré en absence injustifiée.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Il n'est pas rémunéré et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

- Les congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.

A défaut de justificatif adressé à l'employeur dans un délai de 48 heures, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par année civile. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Il n'est pas rémunéré et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

- Le congé pour présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux règles du code du travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Il n'est pas rémunéré et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

■ Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?

(articles 41.1, 47 et suivants de la CCN et articles L.3133-4 à 5 du code du travail)

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé. L'employeur ne peut pas imposer au salarié de travailler ce jour-là. Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les autres jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés ni payés.

Les jours fériés ordinaires travaillés doivent être prévus dans le contrat de travail écrit.

A défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties. Si le travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, l'assistant maternel peut alors refuser d'accueillir l'enfant.

En cas de changements dans les jours fériés travaillés l'année suivante, les parties devront les préciser par écrit par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Si le jour férié ordinaire est travaillé, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de 10% du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé n'entraîne pas de déduction d'absence sur le salaire 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.

Est entendu « par jour de travail », le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

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

Non. En effet, l'article L.423-2 du code de l'action sociale et des familles ne mentionne pas les dispositions relatives à la journée de solidarité dans la liste des dispositions du code du travail applicable à la profession (*cf. Position de la Direction Générale du travail du 15/11/17*).

■ Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ?

(article 105 de la CCN et article L.423-20 du CASF)

Les temps d'absence de l'enfant accueilli non prévus au contrat sont rémunérés.

En cas d'absence de l'enfant accueilli justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, l'employeur doit prévenir le salarié par tout moyen, dès que possible.

L'employeur transmet le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

Dès lors, l'assistant maternel n'est pas rémunéré :

- pendant les courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence,
- en cas d'absence de l'enfant durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur devra soit rompre le contrat, soit reprendre le paiement du salaire.

Ces 2 limites s'apprécient par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

L'absence de l'enfant accueilli justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation entraîne donc une diminution de la rémunération de l'assistant maternel si l'enfant ne lui a pas été confié.

■ Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?
(articles 48.1.1.3, 49 et 104 de la CCN et Annexe 3 de la CCN)

Les absences de l'assistant maternel devront être justifiées, et le cas échéant autorisées par l'employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié a une double obligation :

- informer son employeur dans les plus brefs délais,
- et justifier de son absence dans un délai de 48 heures (en fournissant un certificat médical ou un arrêt de travail), sauf circonstances exceptionnelles.

La période d'absence due à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne permet pas au salarié, d'acquérir de l'ancienneté et des jours de congés payés.

A l'inverse, la période d'absence due à une maladie professionnelle, à un accident d'origine professionnelle et à un accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif et permet au salarié, d'acquérir des jours de congés payés, dans la limite d'une durée interrompue d'un an. Cette période d'absence est prise en compte en totalité pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié.

Si le médecin prescrit au salarié un arrêt de travail, ce dernier a un délai de 48 heures pour le transmettre à sa CPAM (volet 1 et 2) et à son ou ses employeur(s) (volet 3).

Les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail peuvent être directement télétransmis par le médecin à la CPAM. Si ce n'est pas le cas, ce sera au salarié de l'envoyer à sa CPAM dans le délai imparti.

Si le salarié a plusieurs employeurs, il devra avertir chacun d'entre eux. Les photocopies du volet 3 sont des justificatifs valables pour les employeurs auxquels le salarié ne pourra pas envoyer l'original.

Si le salarié remplit les conditions d'indemnisation, la CPAM pourra lui verser une indemnité journalière. Pour obtenir une prise en charge au titre de l'arrêt de travail, salarié et employeur auront des démarches à effectuer auprès de la CPAM.

Ainsi, en cas d'arrêt de travail et de prolongation, l'employeur doit obligatoirement remplir une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (Formulaire CERFA N° 11135*04).

Cette attestation est à retourner à la CPAM par l'employeur.

Cependant, en cas de multi-employeurs, le salarié a tout intérêt à centraliser les attestations établies par ses différents employeurs et de toutes les transmettre à la CPAM pour faciliter le calcul de ses droits.

Sous certaines conditions, le salarié pourra également avoir droit à un complément de salaire de l'IRCEM Prévoyance.

En principe, l'IRCEM reçoit de la Sécurité sociale la télétransmission automatique des décomptes d'indemnités journalières pour les salariés du particulier employeur.

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

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie.

Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues aux articles 48.1.1.3 et 104 de la CCN.

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

(articles 58 et 114.1 de la CCN et articles L.423-4 L.423-18, D.423-6 et D.423-7 du CASF)

Les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant donnent lieu au versement d'une « indemnité d'entretien » dont le montant horaire est prévu dans le contrat de travail.

Cette indemnité est obligatoirement due pour chaque journée réelle d'accueil et versée en cas de travail effectif, par heure de travail. Elle ne doit pas être comprise dans le taux horaire contractuel, ni être intégrée dans la mensualisation du salaire.

Le montant de l'indemnité d'entretien varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à 90 % du minimum garanti (valeur définie périodiquement par l'URSSAF) lorsque la durée de travail journalière est de 9 heures.

Toutefois, le montant journalier de cette indemnité ne peut être inférieur à 2.65 €.

Les indemnités d'entretien n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire.

■ Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les repas de l'enfant accueilli ?

(articles 58 et 114.2 de la CCN et article D.423-8 du CASF)

Si l'employeur fournit les repas, aucune indemnité de repas n'est due.

L'employeur doit alors communiquer par écrit au salarié, le coût des repas fournis.

En revanche, si le salarié fournit les repas, une indemnité de repas est versée en complément du salaire. Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité.

Les indemnités de repas n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles doivent toutefois être déclarées auprès du centre national Pajemploi afin d'être mentionnées sur le bulletin de salaire.

■ Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?

(articles L.421.14, L.423-5, D.421-44 à D.421-47 du CASF, Annexe 2 de la CCN et article L.2111-2 du code de la Santé Publique)

Formation professionnelle initiale obligatoire :

Il s'agit d'une formation obligatoire de 120 heures pour les assistants maternels agréés dispensée en deux temps, à savoir :

- 80 heures avant l'accueil du premier enfant,
- 40 heures restantes à effectuer dans un délai maximum de trois ans à compter de l'accueil du premier enfant.

Conformément à l'article L.421-14 du CASF, « *le département organise et finance, durant les temps de formation obligatoire après leur embauche, l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels, selon des modalités respectant l'intérêt des enfants et les obligations professionnelles de leurs parents* ».

Formation professionnelle continue :

En tant que salarié, l'assistant maternel a le droit de se former au titre de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de développement des compétences ou en utilisant son compte personnel de formation (CPF).

Pour connaître son compteur CPF, l'assistant maternel doit donc s'informer sur le portail : www.moncompteformation.gouv.fr.

Pour connaître l'offre de formation professionnelle de la branche, l'assistant maternel et l'employeur devront se renseigner auprès de l'Institut IPERIA.

Les dispositions concernant la professionnalisation sont prévues par l'Annexe 2 de la CCN.

■ Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ?

(articles L.1243-1 à L.1243-4 du code du travail, articles 62 et 118 de la CCN)

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Par dérogation, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'assistant maternel, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, l'assistant maternel est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, son ou ses deux renouvellements inclus lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat comporte un terme imprécis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'assistant maternel en dehors des cas prévus ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ouvre droit pour l'assistant maternel à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

Cette dernière est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle que l'assistant maternel aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

■ Que se passe-t-il à l'échéance du terme du contrat ?

(articles L.1243-5 et suivants du code du travail, article L.1243-11 code du travail)

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit sans formalité à l'échéance du terme.

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation (dite « indemnité de précarité »). Cette indemnité est également due en cas de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée.

Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié. Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.

Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'indemnité de fin de contrat de 10% n'est pas due :

- lorsque l'assistant maternel refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, proposé par écrit avant l'échéance ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme, le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

Si le nouveau contrat de travail prévoit une période d'essai, la durée du contrat de travail à durée déterminée devra être déduite de la durée de la période d'essai envisagée.

**■ Peut-il y avoir succession de contrats à durée déterminée ?
(article L.1244-1 du code du travail)**

Le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même assistant maternel est possible dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un assistant maternel absent ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

■ Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?

La Section des Activités Diverses du Conseil de Prud'hommes est compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat.