

## FICHE SOURCES JURIDIQUES

### Synthèse des sources juridiques applicables

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Contrat de travail et mentions</b>	Article 4	L.423-3, L.423-17, D.423-5, D.423-14 et 15,	L.1241-1 et suivants pour le CDD	<b>Un contrat de travail écrit par enfant</b> En principe un CDI sauf en cas de remplacement d'un salarié absent auquel cas un CDD doit être conclu
<b>Engagement réciproque</b>	Annexe 4			Conclu avant la signature et l'exécution du contrat, il vaut <b>promesse d'embauche</b>
<b>Période d'essai</b>	Article 5		L.1221-19 non applicable au CDI  L.1242-10 applicable au CDD	<b>Pour CDI</b> - durée maximum de 3 mois si l'accueil est réparti sur 1, 2 ou 3 jours par semaine - durée maximum de 2 mois si l'accueil est réparti sur 4 jours ou plus par semaine La période d'essai n'est pas renouvelable. <b>Pour CDD</b> - 1 jour par semaine plafonnée à 2 semaines pour des contrats ≤ 6 mois - 1 mois pour des contrats > 6 mois Elle doit être prévue au contrat de travail (CDI comme CDD).
<b>Délai de prévenance Rupture de la période d'essai</b>	Article 5		L.1221-25 et L.1221-26 non applicables  L.1221-25 et L.1221-26 applicable au CDD	<b>Pour CDI</b> Pas de délai de prévenance <b>Pour CDD</b> - Si rupture de la période d'essai par l'employeur et que le CDD comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine : 24h en deçà de 8 jours de présence et 48h entre 8 jours et 1 mois de présence. - Si rupture de la période d'essai par le salarié, délai de prévenance de : 24h si la durée de présence du salarié est < 8 jours et de 48h si la durée de présence du salarié ≥ 8 jours
<b>Temps d'adaptation</b>	Article 5			<b>Temps d'adaptation</b> : durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois Conditions et les horaires d'accueil du temps d'adaptation à prévoir dans le contrat de travail.
<b>Salaire</b>	Article 7	D.423-5	L.3242-1	<b>Mensualisation obligatoire (calculée sur 12 mois)</b> - sur la base de 52 semaines pour un CDI en année complète et pour un CDD quelle que soit la durée du CDD - en fonction du nombre de semaines d'accueil programmées pour un CDI en année incomplète.
<b>Rémunération minimale</b>	Article 7 point 1 non applicable	L.423-19 D.423-9		Salaire horaire brut de base = <b>0.281 fois</b> le montant du SMIC par enfant et par heure d'accueil Le salaire statutaire brut journalier prévu à l'article 7 point 1 a été supprimé par la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005.

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Majoration pour heures</b>	Articles 7 point 3 et point 4	D.423-10	L.3121-22 non applicable	<b>Majoration seulement à compter de la 46<sup>ème</sup> heure</b> quelle que soit la durée contractuelle (le temps plein correspondant à 45 heures pour cette profession). <b>Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties et doit être fixé dans le contrat</b>
<b>Absences de l'enfant confié</b>	Article 14	L.423-20		Maintien du salaire sauf dans <b>les cas mentionnés autorisant des retenues (10 jours par an continus ou non pour maladie / 14 jours consécutifs pour maladie ou hospitalisation sous réserve de la transmission d'un certificat médical)</b>
<b>Indemnité d'entretien</b>	Article 8 Annexe 1	L.423-4 L.423-18 D.423-6 et 7		Indemnité due pour chaque journée d'accueil <b>réalisée</b> en fonction de la durée effective de l'accueil Soit <b>85% du minimum garanti</b> pour une journée d'accueil de 9 heures sans pouvoir être inférieure à <b>2.65 € par journée d'accueil</b>
<b>Frais de repas de l'enfant</b>	Article 8	D.423-8		Soit les repas sont fournis par l'employeur, soit ce dernier verse une indemnité de nourriture dont le montant a été convenu au contrat
<b>Congés pour événements familiaux</b>	Article 13 (conditions d'ancienneté non applicables)		L.3142-1 à L.3142-3 (ordre public) et L.3142-4 (fixant la durée minimum des congés)	<b>Autorisation d'absence rémunérée sans condition d'ancienneté :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mariage / PACS du salarié : 4 jours ouvrables,</li> <li>- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable,</li> <li>- décès de son enfant : 5 jours ouvrés; ce délai est porté à 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent</li> </ul> Existence d'un congé supplémentaire de 8 jours calendaires en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans (cf. dispositif de congé de deuil à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant), <ul style="list-style-type: none"> <li>- décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 7 jours ouvrés,</li> <li>- 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, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables,</li> <li>- décès d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,</li> <li>- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables,</li> <li>- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.</li> </ul>

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Congés pour enfants malades du salarié</b>	Article 13			Droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans à charge. Durée du congé non rémunéré : - 3 jours maximum par an - 5 jours si enfant de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.
<b>Jours fériés ordinaires</b>	Article 11		L.3133-3 non applicable, règle non visée l'article L.423-2 du CASF	Pas obligatoirement chômés mais l'accueil un jour férié doit être précisé au contrat. <b>Le chômage d'un jour férié ordinaire n'entraîne pas de retenue sur salaire si les 3 conditions suivantes sont remplies :</b> - 3 mois d'ancienneté du salarié - si présent habituellement avant et après le jour férié - si a travaillé 200 heures au cours de 2 mois précédents pour un accueil d'au moins 40 heures par semaine ou au prorata pour une durée moindre
<b>1<sup>er</sup> mai</b>	Article 11		L.3133-4 à 5	<b>Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut jamais entraîner de retenue sur salaire.</b> S'il est travaillé, la rémunération est majorée de 100%
<b>Journée de solidarité</b>		L.423-2		Non applicable : cette journée n'est pas visée à l'article L. 423-2 du CASF qui liste les dispositions du code du travail applicable aux assistants maternels.
<b>Repos quotidien</b>	Article 6	L.423-21		<b>11 heures consécutives de repos</b> entre 2 journées de travail
<b>Repos hebdomadaire</b>	Article 10	L.423-22		<b>Une journée en principe le dimanche soit 35 heures avec le repos quotidien.</b> Un jour nécessairement commun en cas de multi-employeur. Ce jour est prévu au contrat de travail. Par conséquent, l'assistant maternel ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs. S'il travaille exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il bénéficie d'une contrepartie financière ou en temps de 25%.
<b>Durée maximale de travail autorisée</b>		L.423-22		<b>48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois dans la limite d'un plafond annuel de 2250 heures</b> → interdiction de travailler au-delà de ces durées maximales de travail

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Travail de nuit</b>	Article 6			<p>Absence de dispositions conventionnelles spécifiques pour un accueil régulier d'un enfant la nuit. Prévoir un autre mode de garde en réponse à un tel besoin.</p> <p>Par dérogation et par accord des parties, l'accueil pourra s'effectuer la nuit uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur,</li> <li>- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.</li> </ul>
<b>Acquisition congés payés</b>	Articles 12 point 1, a) à point 1, c)		L.3141-3 à L.3141-11	<p><b>2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou selon les règles d'équivalence</b></p> <p><b>Droit plafonné à 30 jours ouvrables</b></p>
<b>Fixation date congés payés</b>	Article 12- point 1, d) à point 1, f) Article 12, point 2	L.423-23 D.423-16		<p>Date fixée par l'employeur en respectant l'octroi minimum de 12 jours ouvrables continus entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre (sous réserve de leur acquisition).</p> <p>Si multi-employeur et en l'absence d'accord de ces derniers sur les dates communes au 1<sup>er</sup> mars, le salarié peut fixer 4 semaines en été (période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année) et 1 semaine en hiver que ces congés soient payés ou sans solde pour lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.</p>
<b>Congés sans solde</b>	Articles 12, point 1, f)			<p>La convention prévoit le droit à congés sans solde notamment pour permettre un repos du salarié de 5 semaines alors qu'il n'a pas acquis l'intégralité de son droit à congés payés.</p> <p>Toute demande de congés sans solde supérieur à 5 semaines est soumise à l'accord de l'employeur.</p>
<b>Fractionnement des congés payés</b>	Article 12, point 2 et 13			<p>Un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus (soit 2 semaines) doit être pris par le salarié, sur la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (période légale de prise du congé principal).</p> <p>Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines, le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris de manière fractionnée par accord des parties pendant ou en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.</p> <p>Lorsque la prise de ces congés se fera, en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.</p>

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Fractionnement des congés payés (suite)</b>	Article 12, point 2 et 13			<p>Ces jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 jour ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période</li> <li>- 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période.</li> </ul> <p>Le salarié peut décider par écrit de renoncer à son droit à des jours de fractionnement.</p>
<b>Calcul de l'indemnité de congés payés</b>	Article 12, point 1, f)	L.423-6	L.1242-16	<p><b>Pour le CDI</b> que l'accueil s'effectue en année complète ou en année incomplète, l'indemnité doit correspondre au plus favorable pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au maintien de salaire hors indemnité</li> <li>- au dixième (10%) de la rémunération perçue au cours de la période de référence hors indemnité</li> </ul> <p><u>Comparaison obligatoire en application des règles conventionnelles</u> ; le CASF ne prévoyant que la règle du dixième.</p> <p><b>Pour le CDD</b> application des dispositions du code du travail à savoir le dixième (10%) de</p>
<b>Paiement de l'indemnité de congés payés</b>	Article 12, point 1, f)		L.1242-16	<p><b>Pour le CDI année complète</b> lors de la prise des CP</p> <p><b>Pour le CDI année incomplète</b> selon le choix émis au contrat : lors de la prise du congé principal, en une seule fois au mois de juin, au fur et à mesure de la prise des congés, par 12<sup>ème</sup> chaque mois à compter du mois de juin suivant la signature du contrat</p> <p><b>Pour le CDD</b> en principe sous forme d'indemnité compensatrice de CP versée en fin de contrat</p>
<b>Congé supplémentaire pour enfant à charge</b>			L.3141-8	<p><b>Les salariés &lt; 21 ans</b> au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge ou de 1 jour si le congé est &lt; à 6 jours.</p> <p><b>Les salariés ≥ 21 ans</b> bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant à charge* sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel dépasse 30 jours ouvrables.</p> <p>Ce droit est ouvert dans la mesure où le contrat est encore en cours à la fin de la période de référence d'acquisition pour pouvoir apprécier l'ouverture du droit (atteinte ou non du plafond de 30 jours ouvrables acquis), sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux</p> <p>* 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.</p>

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Modalités de rupture</b>	Article 18,a)  Article 18,g)  Article 18,b)	L.423-24  L.423-24  L.423-26	L.1232-1 inapplicable (Cass. Soc., du 17 juin 1997) L.1132-1       L. 1243-1 à L. 1243-4   L.1237-11 inapplicable (Cass. Soc., du 31 mai 2012)	<b><u>Procédure de retrait</u></b> à l'initiative de l'employeur. La rupture n'a pas besoin d'être motivée sauf si l'employeur veut se prévaloir d'une faute grave et/ou s'il veut se prémunir d'un contentieux en matière de discrimination.  <b><u>Procédure de retrait forcé pour suspension ou retrait d'agrément</u></b>  <b><u>Démission du salarié</u></b>  Rupture par une lettre recommandée avec AR (ou remise en mains propres contre décharge si accord des parties)  <b><u>Rupture anticipée du CDD</u></b>  <b><u>Pas de rupture conventionnelle</u></b>
<b>Période de protection grossesse et maternité</b>			L.1225-4	<b>Procédure de retrait de l'enfant ne peut intervenir qu'en cas de faute grave</b> ou d'impossibilité de maintenir le contrat lorsque <b>la salariée est en état de grossesse</b> et pendant les 10 semaines suivant la fin de son congé maternité  <b>Procédure de retrait interdite pendant le congé maternité</b>
<b>Préavis (hors période d'essai)</b>	Article 18,c)  Article 18,g)  Article 18,c)	L.423-25  L.423-27  L. 423-26	L.1232-1 inapplicable	<b><u>Procédure de retrait :</u></b> - 15 jours si ancienneté salarié < 1 an - 1 mois si ancienneté salarié ≥ 1 an  <b><u>Procédure de retrait forcé pour suspension ou retrait d'agrément :</u></b> pas de préavis  <b><u>Démission :</u></b> - 15 jours si ancienneté salarié < 1 an - 1 mois si ancienneté salarié ≥ 1 an  Le CASF ne mentionne que le préavis d'1 mois sans distinction d'ancienneté du salarié. Il convient de retenir la disposition la plus favorable au salarié quand bien même elle n'irait pas dans l'intérêt protecteur de l'enfant sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux



DDETS31

*Le contrat de travail des assistants maternels*

	Convention collective nationale (CCN)	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Préavis (hors période d'essai)</b>			L.1243-2	<b><u>Rupture anticipée CDD</u></b> - si CDD à terme précis : 1 jour par semaine à raison de la durée totale du contrat, renouvellement(s) inclus - si CDD à terme imprécis : 1 jour par semaine en fonction de la durée déjà effectuée Préavis dans les 2 cas plafonné à 2 semaines
<b>Indemnité de rupture CDI et CDD</b>	Article 18,f)		L.1234-9 inapplicable (Cassation Soc. 31 mai 2012)  L.1243-8 et L.1243-10	<b><u>Pour la procédure de retrait en CDI</u></b> (hors faute grave, lourde et suspension ou retrait d'agrément) à condition de <b>justifier d'1 an d'ancienneté</b> avec l'employeur : 1/120 <sup>ième</sup> des salaires nets perçus pendant la durée du contrat  <b><u>Pour la rupture anticipée du CDD ou échéance du terme (ou à l'issue du CDD)</u></b> (hors faute grave, force majeure ou initiative du salarié) : indemnité de précarité correspondant à 10% de la rémunération versée au salarié
<b>Indemnité compensatrice de congés payés</b>	Article 12, point 1, g)	L.423-7	L.1242-16	<b><u>Pour CDI</u></b> : indemnité correspondant aux congés non pris dont les modalités de calcul se réfèrent à celles de l'indemnité de congés payés <b><u>Pour CDD</u></b> : dixième de la rémunération perçue pendant la durée du contrat