

FICHE MAM

La Maison des Assistants Maternels (MAM)

Ce que c'est : la MAM permet d'exercer de manière dérogatoire le métier d'assistant maternel en dehors de son domicile avec d'autres assistants maternels agréés au nombre maximal de 4. Cette nouvelle forme d'exercice de la profession d'assistant maternel est consacrée par la loi du 9 juin 2010 et le décret n°2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel de l'agrément.

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

Ce que ça change :

- Au niveau de l'agrément

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

- Au niveau de la responsabilité

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

- Au niveau du statut applicable aux assistants maternels

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

La MAM n'est pas un établissement d'accueil collectif ou une micro-crèche.

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

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

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

Les coûts de fonctionnement de la MAM (tâches administratives, investissement de structure, entretien du local) n'ont pas à être facturés aux particuliers employeurs. Le barème conventionnel des indemnités d'entretien permet déjà une indemnisation de certains coûts.

- Au niveau du contrat

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

Cette délégation n'est pas obligatoire. Si les parents employeurs optent pour cette possibilité l'autorisation de délégation doit figurer obligatoirement et nominativement (nom(s) de(s) l'assistant(s) maternel(s) délégataire(s)) au contrat de travail de leur salarié, assistant maternel délégant. De plus, le(s) assistant(s) maternel(s) délégataire(s) reçoive(nt) copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant.

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

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

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

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

