



DDETS31

Guide du particulier employeur et des assistants maternels

ACCUEIL RÉGULIER EN CAS DE REMPACEMENT 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**

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 d'Assistants Maternels,

et avec la participation d'instances représentant les assistants maternels et leurs employeurs,

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

- **le guide et modèle de contrat à durée indéterminée pour un accueil régulier en année complète** : 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 modèle de contrat à durée indéterminée pour un accueil régulier en année incomplète** : lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant moins de 47 semaines. 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.

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 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 précisé : « Le salaire mensuel brut est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois. » La mensualisation du salaire n'est donc pas mise en œuvre, puisque l'accueil occasionnel excède rarement quelques heures, voire exceptionnellement plusieurs journées.

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 ce type de contrat, limitativement énumérés à l'article L.1242-2 du code du travail, soit invoqué.

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 6 de la Convention collective nationale (CCN) des assistants maternels.

Concernant la rémunération :

- Si ce CDI est rompu de telle sorte que sa durée est 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 C.Cassation du 24 juin 1992, n° 89-41387).
- Si la durée du CDI est supérieure ou égale à un mois, la règle de la mensualisation s'applique pour calculer la rémunération due (articles D.423-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et L. 3242-1 du Code du travail).

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

SOMMAIRE

1^{ère} PARTIE : OBLIGATIONS GÉNÉRALES DES DEUX PARTIES.....	1
2^{ème} PARTIE : INFORMATIONS RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL	1
■ Quel est le cadre juridique de la profession ?	1
■ Pourquoi signer un contrat de travail ?	2
■ Quels sont les cas de recours du CDD ?	3
■ Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?	3
■ Quel terme fixer au contrat et quelle en est la durée maximale ?	3
■ Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?	4
■ Quelles règles applicables en matière de période d'essai ?	4
■ Quelles sont les règles applicables en matière de temps d'adaptation ?	4
■ Quels sont la forme, le contenu et le mode de transmission du contrat ?	4
■ Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?	5
■ Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?	5
■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?	6
■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge?	6
■ Quels sont les congés pour évènements familiaux applicables à la profession ?	7
■ Quels sont les autres congés applicables à la profession ?	7
■ Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?	8
■ La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?	8
■ Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ?	9
■ Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?	9
■ Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?	10
■ Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les repas de l'enfant accueilli ?	10
■ Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?	10

■ Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ?	11
■ Que se passe-t-il à l'échéance du terme du contrat ?	12
■ Peut-il y avoir succession de contrats à durée déterminée ?	13
■ Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?	13
3^{ème} PARTIE : PARTENAIRES AYANT PARTICIPÉ A L'ÉLABORATION DES GUIDES.....	1
<u>Partenaires ayant participé à la rédaction des guides</u>	1

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

Obligations de l'employeur

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil départemental et que la 1^{ère} partie de la formation a été suivie pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2007
- S'assurer que le salarié est titulaire d'une attestation d'agrément valant autorisation pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2019
- Déclarer l'emploi à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour les employeurs relevant du régime général ou à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) pour les employeurs relevant du régime agricole ou à l'URSSAF en particulier pour les enfants de plus de 6 ans
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel
- Etablir un contrat de travail écrit
- Etablir mensuellement un bulletin de paie¹
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès du service Pajemploi
- Remettre un exemplaire de la CCN des assistants maternels du particulier employeur ou s'assurer que l'assistant maternel en possède un
- Obligation de respecter le calendrier vaccinal et produire régulièrement des attestations médicales à l'assistant maternel.

Obligations du salarié

- Présenter une copie de l'agrément ou une attestation d'agrément valant autorisation pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2019 et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil
- Présenter une copie de l'attestation de suivi de la 1^{ère} partie de la formation initiale
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile²
L'obligation d'avoir une attestation d'assurance spécifique du véhicule pour couvrir les enfants accueillis lors de transports, y compris lorsque l'assistant maternel n'est pas le conducteur (décret du 15 mars 2012) bien qu'il soit présent
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès³

¹ Les bulletins de paie établis par le service PAJEMPLOI sont destinés à faciliter les démarches des employeurs. En application de l'ordonnance N°2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs, les bulletins de paie seront dématérialisés. Ainsi, l'employeur qui a l'obligation de remettre une pièce justificative lors du paiement du salaire (article L.3243-2 du Code du travail), devra s'assurer que son salarié a bien eu son bulletin de paie.

² 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.

³ Les employeurs devront être informés de toute modification des conditions d'accueil.

- 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 secret professionnel et l'obligation de discrétion.

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 fait l'objet depuis 2004 d'une Convention Collective Nationale (CCN) étendue

- Convention Collective Nationale n° 2395 des Assistants maternels du particulier employeur, 1^{er} juillet 2004. Ce texte s'impose à tous les particuliers employeurs d'assistants maternels depuis le 1^{er} janvier 2005,
- Arrêté du 17 décembre 2004 portant extension de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et d'un avenant la complétant.

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,
- Décret n°2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés.

■ **Pourquoi signer un contrat de travail ?**

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile 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, à savoir l'assistant maternel.

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 et Convention Internationale de l'Enfant).

Depuis le 1^{er} Janvier 2005, **un contrat de travail écrit par enfant est obligatoire entre l'employeur et l'assistant maternel** (salarié), et ce alors même qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

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 arrêt maternité, en formation ... Le CDD est encadré de façon beaucoup plus rigoureuse que le CDI.

Ce contrat ne peut être signé que le premier jour de l'accueil. Il ne peut pas l'être avant. 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. 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 à l'article 4 de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur du 1^{er} juillet 2004).

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).

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 de la convention de divorce homologuée par le notaire.

■ Quel terme fixer au contrat et quelle en est la durée maximale ?

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 ne peut excéder 18 mois.
- 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. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée.

■ Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?

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 ? **(article 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 temps d'adaptation ? **(article 5 de la CCN des assistants maternels)**

Durant les premiers jours de l'essai, l'employeur peut prévoir une période d'adaptation d'un mois maximum. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

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

■ 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 code de l'action sociale et de la famille qui précise les mentions obligatoires du contrat de travail d'un assistant maternel.

S'agissant d'un contrat de travail à durée déterminée conclu avec un assistant maternel, le contrat est établi, signé et transmis au salarié le premier jour de l'accueil de l'enfant.

■ Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?

La rémunération perçue par l'assistant maternel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevait l'assistant maternel remplacé.

L'assistant maternel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicables ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant la durée de son contrat, indemnité de fin de contrat incluse. L'indemnité 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 relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ? **(article 6 de la CCN des assistants maternels 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. 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 de 11 heures consécutives (article L.423-21 du CASF).

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 calculée sur une moyenne de 4 mois (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).

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

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 sans aucune majoration.

Les heures majorées se déclenchent à partir de la 46^{ème} heure et le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (article D.423-10 du CASF). Le taux de majoration négocié devra alors être obligatoirement prévu au contrat ; il ne peut être égal à zéro.

La réglementation sur les majorations des heures supplémentaires prévues par le code du travail ne s'applique pas à la profession. Les parties signataires du contrat négocient librement le taux de majoration applicable.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?

(article L.1242-16 du code du travail et article 12 de la CCN des assistants maternels)

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 (article 50 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 et article L.3141-3 du code du travail modifié).

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.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge?

(article L.3141-8 du code du travail)

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. 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.

■ Quels sont les congés pour évènements familiaux applicables à la profession ?

(droits issus des dispositions de l'article 13 de la CCN des assistants maternels et de l'article L.3142-1 du code du travail 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 accordée **sans condition d'ancienneté** :

- mariage/PACS du salarié : quatre jours ouvrables,
- mariage d'un enfant : un jour ouvrable,
- naissance ou adoption : trois jours ouvrables,
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux jours ouvrables,
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrés. Ce délai est porté à sept 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,

A noter : en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a droit à un congé supplémentaire de huit jours calendaires (ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant)

- décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : sept jours ouvrés,
- décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se), d'un frère ou d'une sœur : trois jours ouvrables,
- décès d'un grand-père ou d'une grand-mère : un 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.

En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

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.

■ Quels sont les autres congés applicables à la profession ?

(article 13 de la CCN des assistants maternels)

- **Les congés pour convenance personnelle**, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

- **Les congés pour appel de préparation à la défense nationale**

Une autorisation d'absence de 1 jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

- 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.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. 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.

■ Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?

(article 11 de la CCN des assistants maternels et articles L.3133-4 et L.3133-5 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 (article L.3133-5 du Code du travail). Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

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

Si l'employeur décide le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé, il n'y aura aucune perte de salaire pour le salarié si les conditions suivantes sont réunies :

- avoir 3 mois d'ancienneté avec le même employeur
- avoir travaillé le dernier jour habituel d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié, (sauf autorisation préalablement accordée (article L.3133-3 du code du travail),
- si le salarié travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois précédent le jour férié,
- s'il travaille moins de 40 heures, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

L'employeur et le salarié doivent prévoir au contrat de travail les jours fériés travaillés ou non. 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 travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, l'assistant maternel peut refuser d'accueillir l'enfant.

■ 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 14 de la CCN)

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

En cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, l'employeur doit faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur devra soit rompre le contrat, soit maintenir le salaire.

Toutefois, il résulte d'une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008 que le délai de 48 heures n'est pas opposable aux employeurs ; leur seule obligation est donc de fournir un certificat médical sans être tenu par ce délai prévu à l'article 14 de la CCN des assistants maternels.

La maladie de l'enfant accueilli justifiée par un certificat médical 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 ?
(article 14 de la CCN des assistants maternels)

Les absences de l'assistant maternel devront être justifiées.

Le salarié a une double obligation :

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

Ainsi, en cas d'arrêt de travail et de prolongation, l'employeur doit obligatoirement remplir et retourner à la CPAM, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (Formulaire CERFA N° 11135*02).

Le salarié a droit, sous certaines conditions, 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.

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

(article 8 de la CCN des assistants maternels et articles 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 ». Cette indemnité est obligatoirement due pour chaque journée réelle d'accueil et ne doit pas être comprise dans le taux horaire contractuel, ni être intégrée dans la mensualisation du salaire.

Selon l'article D.423-7 du CASF, lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti (valeur définie périodiquement par l'URSSAF) par enfant et pour une journée de 9 heures.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Il peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Toutefois, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 2,65 euros pour une journée d'accueil en application de la convention collective nationale des assistants maternels.

Le montant de l'indemnité d'entretien figure au contrat de travail. Elle n'a pas le caractère de salaire et n'est donc pas soumise à cotisations. Elle est mentionnée sur le bulletin de salaire.

■ Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les repas de l'enfant accueilli ?
(article 8 de la CCN des assistants maternels et D.423-8 du CASF)

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité de repas n'est pas due. Toutefois, l'assistant maternel pourra demander à l'employeur une attestation précisant l'évaluation du montant réel du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale.

En revanche, si le salarié fournit les repas, l'indemnité est fixée par accord des parties en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

Le montant des indemnités de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont 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 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.

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 :

Un nouvel accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est entré en application le 1er décembre 2016 afin de prendre en compte la suppression du droit individuel à la formation (DIF) et la création du compte personnel de formation (CPF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

Ce nouvel accord annule et remplace l'accord du 21 septembre 2006 conclu entre la FEPEM, pour les employeurs, la CFDT, la CFTC, FO et le SPAMAF pour les salariés, conformément aux prévisions de l'article 19 de la convention collective du 1^{er} juillet 2004.

L'assistant maternel peut se former dans le cadre du plan **de développement des compétences** ou en utilisant le CPF.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, l'assistant maternel peut, dès la première heure travaillée, se former sur des modules de courte durée ou dans le cadre d'une formation certifiante.

L'utilisation des heures acquises par l'assistant maternel au titre du CPF sera possible si la formation est certifiante, c'est à dire si elle aboutit à l'obtention d'un titre professionnel ou encore d'un diplôme. L'accord de l'employeur sera alors nécessaire dans le cas où la formation se déroule sur le temps de travail de l'assistant maternel.

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.

En revanche, l'organisme collecteur de la participation à la formation professionnelle est l'AGEFOS-PME.

■ Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ? (articles L.1243-1 à L.1243-4 du code du travail)

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.

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 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)**

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 (article L.1243-11 code du travail).

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.

3^{ème} PARTIE : PARTENAIRES AYANT PARTICIPÉ A L'ÉLABORATION DES GUIDES

Partenaires ayant participé à la rédaction des guides

SPAM31 Syndicat Professionnel des Assistants Maternelles de Haute Garonne	10 rue des Fournils, 31390 Lafitte- Vigordane
A.D.A.M.A.F. Association Départementale Assistants Maternels et Assistants Familiaux	110 rue de la Providence 31500 Toulouse Tél. : 05 34 25 72 24 Mail : association.adamaf31@outlook.fr
CFTC Syndicat Multidépartemental Occitanie	Union Régionale CFTC : 20 chemin de la Cépière, Bat A, 31100 Toulouse Tél. : 06 11 35 51 33 Mail : cbarot@cftc-santesociaux.fr