



Guide du particulier employeur et des assistants maternels

**ACCUEIL RÉGULIER
SUR 46 SEMAINES OU MOINS
SUR UNE PÉRIODE DE 12 MOIS
CONSÉCUTIFS**

- Obligations générales des deux 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.....1

- Quel est le cadre juridique de la profession ?1
- Pourquoi signer un contrat de travail ?.....2
- Qu'est-ce qu'un accueil régulier sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?.....3
- Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?3
- Quelles sont les règles applicables en matière de période d'essai ?4
- Quelles sont les règles applicables en matière de temps d'adaptation ?4
- Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?.....4
- Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?5
- Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge ?.....7
- Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?7
- Quels sont les autres congés applicables à la profession ?8
- Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?.....9
- La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?.....10
- Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ?10
- Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?10
- Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?12
- Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les repas de l'enfant accueilli ? .12
- Quand procéder à la régularisation annuelle prévisionnelle ?12
- Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?.....13
- Que faire en cas de rupture du contrat de travail ?.....13
- Quelle est la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail ?.....15
- Quelles indemnités de fin de contrat sont dues ?16
- Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?.....17

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 validé,
- 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 validé, 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 accès,²
- 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,
- 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.
- 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^{ième} 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 au 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.

■ Qu'est-ce qu'un accueil régulier sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?

C'est lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant sur 46 semaines ou moins.

La mensualisation de la rémunération est obligatoire, sur la base du nombre de semaines d'accueil de l'enfant prévues sur une période de douze mois suivant l'embauche.

La programmation des semaines d'accueil, sur une période de 12 mois consécutives, devra être prévue au contrat de travail.

■ 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.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de période d'essai ?
(articles 44 à 44.1.3, 95 à 95.1 de la CCN)

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite d'adaptation.

La période d'essai doit être spécialement prévue au contrat de travail et sa durée est fixée à :

- 2 mois maximum si l'accueil de l'enfant a lieu 4 jours calendaires par semaine et plus,
- 3 mois maximum si l'accueil dure 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine.

La période d'essai n'est pas obligatoire et n'est pas renouvelable.

Au cours de cette période, l'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat à tout moment, par écrit sans procédure particulière et sans avoir à verser pour l'employeur, l'indemnité de rupture prévue à l'article 121.1 de la CCN.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés ...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Par exception, si les parties sont déjà liées par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires.

■ Quelles sont les règles applicables en matière de temps 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 pourra durer 30 jours calendaires maximum.

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.

■ 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 48 à 48.1.1.5 et articles 102.1.1, 102.1.2.2, 102.2 de la CCN, articles L.423-23, L.423-6 et D.423-16 du CASF, articles L.3141-3 à L.3141-11 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.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables ³de congés payés calculés, selon les règles d'équivalence, en semaines ou en jours pour chaque période de référence allant du 1^{er} juin de

³ Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine sauf le dimanche (ou le jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche quand le dimanche est travaillé) et les jours fériés chômés.

l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (cf. Fiche 2 relative aux congés payés : Calculer le nombre de congés payés acquis selon les règles d'équivalence).

Les congés annuels acquis doivent être pris. Le congé principal est de 24 jours ouvrables maximum (soit 4 semaines) et ne peut-être fractionné qu'après accord des parties au contrat ; dans ce cas, le congé principal devra être de 12 jours ouvrables minimum pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La prise du congé principal en dehors de cette période, pourra donner droit à des congés payés supplémentaires de fractionnement (article 48.1.1.4 de la CCN).

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

La date des congés est fixée par l'employeur.

Mais en cas de multi-employeurs, ces derniers doivent s'efforcer de fixer d'un commun accord avec l'assistant maternel, et au plus tard le 1^{er} mars, les dates de congés de l'assistant maternel de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.

A défaut d'accord, au 1^{er} mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant maternel qui fixera lui-même les dates de ses congés (congés payés ou congés sans solde) de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril).

Ainsi, en cas de multi-employeurs, le salarié peut être à la fois en congés payés avec un de ses employeurs et en congés sans solde avec l'autre de ses employeurs.

Les dates habituelles de congés doivent être précisées dans le contrat de travail (article 41.1 de la CCN).

Par ailleurs, la prise de congé par anticipation suppose un accord écrit entre les deux parties, et doit se limiter au nombre de jours de congés payés déjà acquis par le salarié. A défaut de droit acquis à congés payés, le salarié devra alors prendre des congés sans solde.

La prise de congés sans solde entraînera alors pour le salarié, une réduction du salaire mensuel de base correspondant aux congés sans solde pris (article 111 de la CCN).

La rémunération brute des congés payés est égale :

- soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (règle du maintien du salaire),
- soit au 1/10 de la rémunération totale brute (hors indemnités) y compris celle versée au titre des congés payés perçue par le salarié au cours de l'année de référence (règle du dixième).

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être appliquée lors de la prise des congés payés acquis.

Dans le cadre d'un accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence **s'ajoute au salaire brut de base versé tous les mois.**

Cette rémunération est versée par accord des parties :

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

L'accord des parties sur la modalité retenue pour le versement de l'indemnité de congés payés devra alors être mentionné dans le contrat de travail.

Attention en cas de congés payés acquis pris par anticipation :

Les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise ce qui peut s'opposer à la modalité de versement définie dans le contrat de travail (notamment si paiement en juin ou lors la prise principale des congés payés).

Cette pratique obligera à procéder à de nouveaux calculs, notamment sur l'indemnité de congés payés.

■ 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 évènements 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 évènements, 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,

- décès de son enfant : 5 jours ouvrables ; ce délai est porté à 9 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent ou si la personne de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du salarié.
Existence d'un congé supplémentaire de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (congé de deuil à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant),
- 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,
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables (à prendre dans les 15 jours entourant l'événement),
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ouvrables.

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.

■ Quand procéder à la régularisation annuelle prévisionnelle ?

(article 109.2 de la CCN)

La régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail en comparant les salaires mensualisés versés pendant les 12 derniers mois, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées.

Cette régularisation est établie par un accord écrit signé par les parties.

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

■ 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 compte 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.

■ Que faire en cas de rupture du contrat de travail ?

(articles 63 à 63.3.3, 119 à 119.4.2 et 124 de la CCN, articles L.423-24, L423-26 du CASF et article L.1132-1 du code du travail)

- A l'initiative de l'employeur : le retrait de l'enfant

Le droit de retrait peut s'exercer librement par l'employeur (Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 juin 1997) puisqu'il ne s'agit pas d'une procédure de licenciement.

La rupture du contrat de travail qui résulte du retrait de l'enfant accueilli n'a pas à être motivée ; cependant, le motif ne devra pas être discriminatoire.

Est discriminatoire, la rupture du contrat de travail qui intervient notamment :

- en raison de l'état de santé du salarié,
- en raison de l'état de grossesse de la salariée,
- de son âge,
- de ses origines,
- de son handicap,
- de son appartenance syndicale,...

(article L.1132-1 du code du travail).

En cas de grossesse, de maternité ou après les 10 semaines suivant le congé de maternité (article L.1225-4 du code du travail), la rupture du contrat de travail ne peut être opérée qu'en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat. Pendant le congé de maternité, aucune rupture du contrat n'est possible.

La rupture du contrat pour cause de retrait de l'enfant est notifiée par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Si l'employeur envisage de rompre le contrat pour faute grave (ou lourde), il est préférable d'indiquer dans la lettre de retrait le motif de la rupture du contrat.

- A l'initiative de l'assistant maternel :

→ **La démission**

Le salarié doit obligatoirement informer l'employeur de sa volonté claire et non équivoque de démissionner par une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

→ **Le départ volontaire à la retraite**

Le salarié informe l'employeur de son départ à la retraite, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires de droit commun.

Le salarié peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite (modalités prévues à l'annexe 4 de la CCN).

- La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur

L'assistant maternel ne peut plus accueillir l'enfant à son domicile.

L'employeur doit alors lui signifier par lettre recommandée avec avis de réception, le retrait forcé de son enfant entraînant la rupture du contrat de travail à la date de notification de la décision de suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Le contrat se trouve alors rompu sans préavis ni indemnité de rupture du fait du retrait ou de la suspension de l'agrément

Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due.

- La rupture du contrat du fait du décès

→ **Le décès du salarié**

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

L'employeur doit :

- informer l'URSSAF (centre Pajemploi),
- informer les ayants-droits de la rupture du contrat et leur remettre le dernier bulletin de salaire, le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès,
- d'une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérée au jour du décès.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe 3 de la CCN.

→ **Le décès de l'enfant du particulier employeur**

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

L'employeur, ou à défaut un tiers, informe dès que possible par écrit le salarié de la date du décès de l'enfant.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès,
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant,
- d'une indemnité de fin de contrat dont le montant correspond au montant de rupture du contrat pour retrait de l'enfant (article 121.1 de la CCN),
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

Dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant, l'employeur, ou à défaut un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat obligatoires.

■ Quelle est la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail ?

(article 44.1.3, articles 64 à 64.3 et article 120 de la CCN, articles L.423-25 à L.423-27 du CASF)

- En cas de rupture au cours de la période d'essai

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié pourront mettre fin par écrit au contrat sans procédure particulière ; aucun délai de prévenance n'est à respecter.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés ...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Au terme de la relation de travail, l'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat.

- En cas de rupture après la période d'essai

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait d'agrément (pas de préavis dans ces hypothèses), la durée du préavis réciproque est fixée à :

Ancienneté	Préavis de démission	Préavis de retrait
< 3 mois	8 jours calendaires	8 jours calendaires
≥ 3 mois et < à 1 an	15 jours calendaires minimum (article 120 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)	15 jours calendaires
ancienneté ≥ 1 an	1 mois	1 mois

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée (cachet de la poste) ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

En cas d'accueil d'une fratrie, l'employeur doit déterminer la durée du préavis en tenant compte de la reprise d'ancienneté (au titre du contrat le plus ancien) fixée dans le contrat de travail.

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

La période du préavis est un délai préfix qui par principe, ne peut être interrompu ou suspendu.

Par exception, il peut être suspendu dans les cas suivants :

- arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou maladie professionnelle,
- congé maternité ou d'adoption,
- prise de congés payés. Par exception, et avec accord écrit et signés des parties, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler.

Dans les 3 cas précités, la suspension du préavis entraîne la prolongation de ce dernier d'une durée équivalente.

La date de fin du contrat correspond :

- à la date de fin de préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié,
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative de l'employeur,
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

L'inexécution totale ou partielle décidée par l'employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin de contrat. Cette période est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution totale ou partielle demandée par le salarié doit être acceptée par le particulier employeur. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle imposée par le salarié ouvre droit au profit de l'employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

■ Quelles indemnités de fin de contrat sont dues ? (articles 66, 67, 121.1, 122, 123.2 de la CCN)

- Indemnité compensatrice de préavis

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

- Régularisation définitive des salaires

A la rupture du contrat de travail, l'employeur devra vérifier si une régularisation définitive du salaire doit être effectuée.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

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

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier au seul profit du salarié.

La régularisation est soumise à cotisations et a le caractère de salaire.

Par conséquent, elle sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité de rupture (cf. Fiche Régularisation du salaire pour un accueil sur 46 semaines ou moins).

- Indemnité de rupture

L'employeur qui procède au retrait de son enfant, doit verser à son assistant maternel ayant au moins 9 mois d'ancienneté, une indemnité de rupture (sauf rupture pour une faute grave ou lourde du salarié, ou modification ou suspension ou retrait d'agrément).

En cas d'accueil d'une fratrie, l'employeur doit calculer l'ancienneté acquise par le salarié en tenant compte de la reprise d'ancienneté (au titre du contrat le plus ancien) fixée dans le contrat de travail.

L'indemnité de rupture est égale à 1/80^{ième} du total des salaires bruts perçus (y compris les indemnités de congés payés) pendant la durée du contrat, hors indemnités (kilométriques, entretien, et repas).

Si une régularisation définitive du salaire est due à l'assistant maternel, le montant de cette régularisation doit être pris en compte dans le total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat.

- Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai, l'indemnité compensatrice de congés payés est due au titre des congés payés acquis et non pris par le salarié.

■ 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.