Mise à jour 02/05/2022

ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYES PAR LES PARTICULIERS
Fiche 1 : PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES

Document accessible sur le site de la DREETS des Pays de la Loire : www.pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr

Les textes :
- Livre IV du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) – articles L.423-2 et suivants
- Convention collective nationale (CCN) des particuliers du 15 mars 2021, applicable au 1er janvier 2022 (IDCC 3239)

✦ EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail *(articles 41-1, 90-1 et 90-2 de la CCN)*

Un contrat doit être conclu et signé par les deux parties au plus tard, le jour de la date d'effet de l'embauche (1er jour travaillé), pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

En cas de contrat en cours pour un autre enfant de la même famille : l'ancienneté acquise est reprise dans le nouveau contrat. Cette disposition concerne uniquement l'ancienneté (et non les autres droits acquis tels que ceux relatifs aux congés payés).

Le contrat de travail précise notamment les coordonnées de l'enfant, le lieu d'accueil, les références de l'agrément, l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié, les jours travaillés dans la semaine, nombre d'heures de travail et horaires journaliers, les semaines non travaillées.

Un modèle de contrat de travail (ayant valeur indicative et non conventionnelle) figure à l'annexe 8 de la CCN.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant accepté par les deux parties.

L'engagement réciproque *(Article 93 CCN)*

Un engagement réciproque peut être signé par les parties avant le début du contrat. Il ne dispense pas de la signature d'un contrat par la suite.

La rupture de l'engagement réciproque doit se faire par écrit (LRAR ou remise contre décharge) et donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire compensatrice équivalent à un demi mois de salaire brut.

L'indemnité n'est pas due lorsque survient avant le début du contrat, et sur présentation d'un justificatif :

- décès de l'enfant du particulier employeur
- ou retrait, suspension ou non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant(e) maternel(le).

Contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ? *(Articles 41-3 et 44.2)*

Le contrat de travail est **en principe conclu pour une durée indéterminée**, malgré le fait qu'il soit par nature voué à prendre fin après quelques années au plus.

Dans des cas limités, il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun (Code du travail). Exemple : remplacement d'un salarié absent.

L'accueil occasionnel est un accueil de courte durée et non régulier. Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail. *(Articles 97-2 et 98-2 de la CCN)*

La période d'essai *(articles 44, 44.2, 94, 95.1 de la CCN)*

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas. Lorsqu'elle est prévue, elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail écrit. La **période d'adaptation** fait partie de la période d'essai.

La période d'essai peut être rompue à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit, sans délai de prévenance.

Pour les CDI	
Durée d'accueil de l'enfant par semaine (prévue au contrat)	**Durée maximum de la période d'essai**
1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine	3 mois
4 jours calendaires et plus par semaine	2 mois
Exception : nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille	30 jours
Pour les CDD	
Durée initiale du contrat au plus égale à 6 mois	1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines
Durée initiale du contrat supérieure à 6 mois	1 mois

✦ LA DURÉE DU TRAVAIL *(articles 46, 96-1 à 96-3, art.100 de la CCN, articles L.423-21 et 22 du CASF)*

Durée conventionnelle de travail	45 heures par semaine
Durée maximale de travail	9 heures par jour 48 heures par semaine (sur une moyenne de 4 mois)
Repos quotidien	Au moins 11 heures consécutives, tous contrats confondus
Repos hebdomadaire	Prévu au contrat de travail, et même jour en cas de pluralité d'employeurs (de préférence le dimanche) Au moins 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

✦ CONGES ET JOURS FERIES

Les congés payés *(articles 48-1-1 et 102-1 de la CCN, article L.423-2 11° du CASF)*

Le droit à congé est de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil (ou période de 4 semaines, consécutives ou non) effectué sur la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), dans la limite de 30 jours ouvrables.

Lorsque le salarié n'a pas acquis 30 jours de congés sur la période de référence, il peut bénéficier d'un congé complémentaire non rémunéré lui permettant un repos total de 30 jours ouvrables.

Fixation des dates de congés :

- D'un commun accord entre salarié et employeur, au plus tard le 1er mars de chaque année.
- En cas de désaccord :
  - ⇨ Si un seul employeur : c'est l'employeur qui fixe les dates.
  - ⇨ Si plusieurs employeurs : ceux-ci s'efforcent de se mettre d'accord. A défaut l'assistant(e) maternel(le) fixera les dates : 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre, et une semaine en hiver (dates communiquées par écrit au plus tard le 1er mars).

Le fractionnement du congé principal de 4 semaines ouvre droit à un congé supplémentaire de 1 ou 2 jours selon le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

L'employeur peut refuser le fractionnement ou subordonner son accord à la renonciation écrite par le salarié du congé pour fractionnement.

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit à la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) s'il (elle) avait travaillé (règle du maintien de salaire)
- soit au 1/10ème de la rémunération brute perçue pendant l'année de référence (règle du 10ème).

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

EN CAS DE MENSUALISATION SUR 52 SEMAINES PAR PERIODE DE DOUZE MOIS (ANCIENNEMENT ANNEE COMPLETE)	EN CAS DE MENSUALISATION SUR 46 SEMAINES OU MOINS PAR PERIODE DE DOUZE MOIS (ANCIENNEMENT ANNEE INCOMPLETE)
Les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.	L'indemnité de congés payés s'ajoutant au salaire de base est calculée au 31 mai et est versée soit : - en une seule fois au mois de juin, - lors de la prise principale des congés, - au fur et à mesure de la prise des congés.

ATTENTION : Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

A SAVOIR : *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.*

Les jours fériés *(articles 47 à 47-2 de la CCN)*

Jours fériés chômés	Jours fériés travaillés
➢ Par principe, le **1er mai** est un jour férié chômé, sans aucune réduction de la rémunération. ➢ Pour le chômage d'un **jour férié ordinaire** : maintien de la rémunération habituelle si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite (ou en cas d'autorisation d'absence préalablement accordée).	➢ Les jours fériés travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit**.** A défaut, le travail d'un jour férié ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les deux parties. ➢ Contreparties du travail un jour férié : - Jours fériés ordinaires : rémunération majorée à hauteur de 10% du salaire dû. - 1er mai exceptionnellement travaillé : rémunération majorée à hauteur de 100% du salaire dû.

La journée de solidarité : La journée de solidarité ne s'applique pas aux assistant(e)s maternel(le)s.

Les congés pour événements familiaux *(CASF et Code du travail + article 48.1.3.1.1 de la CCN)*

Le salarié bénéficiera, sans condition d'ancienneté, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des évènements familiaux (en jours ouvrables) :

Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance d'un enfant	3 jours pour chaque naissance, au choix du salarié : ✓ à partir du jour de la naissance de l'enfant ✓ ou du premier jour ouvrable qui suit. A prendre dans les 15 jours entourant l'événement
Adoption	3 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'un enfant lui-même parent, ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective permanente du salarié	5 jours ouvrables ou sept jours ouvrés
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant	2 jours
Décès d'un descendant en ligne directe (petit enfant, arrière petit-enfant)	1 jour
Décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent	1 jour

A noter : Congé paternité et d'accueil de l'enfant, indemnisé par la sécurité sociale : 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples) à prendre dans les conditions de droit commun.

✦ ABSENCES

L'indemnisation des jours d'absence de l'enfant *(article 105 de la CCN)*

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

Toutefois, les absences maladie justifiées par certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation ne donnent pas lieu à rémunération :

- dans la limite de 5 jours au total pour les courtes absences (pas nécessairement consécutives). Au-delà de cette limite, l'employeur devra reprendre le versement du salaire.
- dans la limite de 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

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

L'indemnisation maladie et la prévoyance *(articles 83 et s. et annexe 3 de la CCN)*

L'indemnisation des absences pour maladie ou accident ne relèvent pas des particuliers employeurs. En effet, les salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire, financé par une cotisation prise en charge pour moitié par l'employeur et géré par l'IRCEM (0980 980 990).

La surveillance médicale de l'assistant(e) maternel(le) *– accord de mise en œuvre attendu*

Les assistant(e)s maternel(le)s sont, comme tout salarié du particulier employeur, soumis à une surveillance médicale auprès de la médecine du travail. L'accord 26 novembre 2016, en annexe n°1 de la CCN, fixe les conditions de

l'organisation de la surveillance médicale des salariés du particulier employeur par un service de santé au travail. Un accord de mise en œuvre reste attendu pour rendre opérationnel ce dispositif.

La maternité *(articles L.1225-4, L.1225-4-1 et L. 1225-21 du Code du travail)*

Les dispositions du code du travail relatives à la protection de la maternité sont applicables aux assistantes maternelles :

- aucune possibilité de retrait de l'enfant durant le congé maternité
- retrait possible uniquement en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pendant la grossesse et les 10 semaines qui suivent le congé maternité.

La paternité de l'assistant maternel le protège également pendant les 10 semaines qui suivent la naissance.

Lorsque des congés payés sont pris directement après le congé maternité, le point de départ de la protection est reporté à l'expiration des congés payés.

✦ REMUNERATION

Le salaire *(annexe 5 CCN + article D. 423-9 CASF)* **(Voir taux horaires dans la Fiche 2 « Rémunération, indemnités et frais »)**

Les heures sont majorées à partir de la 46ème heure hebdomadaire selon un taux négocié et prévu dans le contrat, qui ne peut être inférieur à 10%.

En dehors du cas de l'accueil occasionnel, le salaire est mensualisé.

Attention : le salaire mensualisé n'est pas un forfait. Il peut être augmenté ou diminué dans les cas énumérés ci-dessous

<table>
<tr><th colspan="2">ACCUEIL RÉGULIER : deux situations sont possibles</th></tr>
<tr><th>ACCUEIL DE L'ENFANT 52 SEMAINES PAR PERIODE DE DOUZE MOIS
(ANCIENNEMENT ANNEE COMPLETE)</th><th>ACCUEIL DE L'ENFANT 46 SEMAINES OU MOINS PAR PERIODE DE DOUZE MOIS
(ANCIENNEMENT ANNEE INCOMPLETE)</th></tr>
<tr><td>SALAIRE MENSUEL BRUT =
nombre d'heures de travail par semaine X 52 semaines / 12 mois (c'est-à-dire le nombre d'heures de travail par mois) X salaire horaire brut</td><td>SALAIRE MENSUEL BRUT =
nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaines programmées / 12 mois (c'est-à-dire le nombre d'heures de travail par mois) X salaire horaire brut</td></tr>
<tr><td colspan="2">… augmenté des :
○ Heures complémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel x taux horaire contractuel
○ Heures majorées à partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil x taux négocié (minimum 10%)</td></tr>
<tr><td colspan="2">… diminué :
○ en cas d'absence de l'enfant malade,
○ en cas d'absence de l'assistant(e) maternel(e)
○ ou de congés non acquis pendant la période de référence</td></tr>
</table>

Régularisation année incomplète :

- A chaque date anniversaire du contrat : régularisation prévisionnelle sans paiement, établie par écrit et signée des parties
- A la fin du contrat : régularisation définitive. Compensation possible entre les différentes régularisations prévisionnelles. En cas de solde favorable à l'assistant(e) maternel(le) : paiement de ce qui reste dû. *(Article 124 de la CCN)*

« ACCUEIL OCCASIONNEL » - pas de mensualisation – paiement au réel du mois
Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil … augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires à partir de la 46ème heure d'accueil. Les congés sont payés à chaque fin de période d'accueil.

DEDUCTION DES PERIODES D'ABSENCE *(article 111 CCN)*

En cas d'absence non rémunérée, la retenue à opérer sur le salaire mensualisé se calcule selon la formule suivante :

ACCUEIL DE L'ENFANT 52 SEMAINES PAR PERIODE DE DOUZE MOIS (ANCIENNEMENT ANNEE COMPLETE)	ACCUEIL DE L'ENFANT 46 SEMAINES OU MOINS PAR PERIODE DE DOUZE MOIS (ANCIENNEMENT ANNEE INCOMPLETE)
Montant de la déduction = salaire mensualisé X nb d'heures non travaillées dans le mois / nb d'heures qui auraient dû être travaillées sur le mois considéré*	**Montant de la déduction =** salaire mensualisé X nb de jours non travaillés dans le mois / nb de jours qui auraient dû être travaillés dans le mois considéré*

*Pour déterminer le nombre d'heures ou de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré, les parties se réfèrent à ce qui est prévu au contrat ou au planning.

Sont comptabilisés dans ces périodes : les périodes d'absence, les semaines de non accueil et les jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé.

✦ INDEMNITES **(Voir barèmes dans la Fiche 2 « Rémunération, indemnités et frais »)**

Les indemnités d'entretien *(articles 114-1 de la CCN et D.423-6 du CASF)*

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) à ce titre ;
- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le).

Les indemnités d'entretien ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

Frais de repas *(article D. 423-8 du CASF et article 114-2 de la CCN)*

Les repas sont fournis, soit par les parents, soit par l'assistant(e) maternel(le) moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

Les frais de repas ne sont pas dus en cas d'absence de l'enfant.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité, déterminée en fonction des repas fournis.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût, des repas fournis.

Frais de déplacement *(articles 57, 113 et 115 CCN)*

Si l'assistant(e) maternel(le) est amené(e) à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur indemnise selon le nombre de kilomètres effectués et les modalités fixées au contrat.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation kilométrique est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

En cas d'utilisation des transports publics pour se rendre sur son lieu de travail *(pour les MAM),* le particulier employeur devra prendre en charge 50% du prix de l'abonnement de l'assistant maternel.

✦ LA RUPTURE DU CONTRAT

La rupture à l'initiative de l'employeur obéit à la **procédure de retrait de l'enfant**, prévue par la convention collective. Il ne s'agit pas d'un licenciement. Les règles du Code du travail ne sont pas applicables.

Attention : La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas un mode de rupture ouvert aux assistant(e)s maternel(le)s et à leurs employeurs.

Le préavis de rupture *(articles 64.1 et 120 CCN)*

La décision de retrait de l'enfant et la démission sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf en cas de faute grave ou lourde, ou en cas de suspension ou de retrait de l'agrément, la durée du préavis réciproque est de :

- 8 jours calendaires pour une ancienneté inférieure à 3 mois
- 15 jours calendaires pour une ancienneté entre 3 mois et un an
- 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

L'inexécution du préavis n'est possible que par accord des deux parties. A défaut, la partie responsable de l'inexécution du préavis doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si il (elle) avait travaillé).

L'indemnité de rupture *(article 121.1 CCN)*

Sauf en cas de faute grave ou de retrait d'agrément, tout retrait de l'enfant qui lui a été confié pendant au moins 9 mois, ouvre droit pour l'assistant(e) maternel(le) à une indemnité conventionnelle égale à 1/80ème des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail. Cette indemnité est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Le départ en retraite *(annexe 4 de la CCN)*

Jusqu'à fin décembre 2022	A partir du 1er janvier 2023
L'indemnité de départ en retraite n'est due qu'à la condition de comptabiliser au moins 10 ans d'ancienneté chez l'employeur (articles L 1237-9 et D 1237-1 du CT) : - 1/2 mois de salaire après 10 ans - 1 mois de salaire après 15 ans	L'ensemble de la carrière dans la branche sera prise en compte pour déterminer les droits. Dispositif géré par l'APNI. Sous réserve de répondre aux conditions fixées dans l'annexe : versement d'une indemnité déterminée selon un salaire brut de référence : - 1 mois à compter de 10 ans - 1,5 mois entre 15et 20 ans - 2 mois entre 20 et 30 ans - 2,5 mois au-delà

Pour vos questions de droit du travail, contactez nos services :

https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Acces-au-droit-du-travail-les-DDETS-et-DDETS-PP-vous-renseignent

N° d'appel national : composez le **0 806 000 126 (prix d'un appel local),**
et précisez le n° de département de votre lieu de travail

La diffusion de ce document est libre. En revanche, toute reproduction, même partielle, nécessite le consentement explicite de la DREETS Pays de la Loire, sans préjudice des dispositions de l'article L122-4 du Code de la propriété intellectuelle