

# Questions Réponses

Questions	Réponses
Qu'est une convention collective ?	<p>Une convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs, elle traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail, de formation et de garanties sociales.</p> <p>La convention collective nationale des « assistants maternels du particulier employeur » s'impose à TOUS depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.</p>
Quels textes appliquer ?	<p>Sont applicables à l'assistant(e) maternel(le), la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004, le Code de l'action sociale et des familles (articles L 423-1 à L 423-7, articles L 423-17 à L 423-27, articles R 421-1 et suivants, articles D 423-5 à D 423-16) la loi 2005-706 du 27 juin 2005, le décret 2006-627 du 29 mai 2006, le décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 et certaines dispositions du Code du travail.</p> <p>En cas de divergence entre deux textes applicables aux assistant(e)s maternel(le)s, le plus favorable pour le salarié doit être appliqué (le contrat de travail doit aussi être pris en considération si plus favorable)</p>
La mensualisation est-elle obligatoire ?	<p>OUI</p> <p>Pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire.</p> <p>Seul l'accueil occasionnel de courte durée et sans caractère régulier est exonéré de la mensualisation (dépannages ponctuels).</p>
Quelle est la valeur de l'engagement réciproque ?	<p>Si le contrat ne débute que le premier jour d'accueil, il est d'usage que parents et assistant(e) maternel(le) se rencontrent et se mettent d'accord sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant longtemps à l'avance, parfois même avant la naissance de l'enfant. Cet engagement peut être basé sur la confiance ou être officialisé par un engagement réciproque (modèle annexé à la convention collective). Dans ce cas, la partie responsable du non respect de l'accord de principe, c'est-à-dire la partie qui ne souhaite plus signer le contrat tel qu'il a été préalablement négocié, le premier jour d'accueil prévu, devra payer à l'autre l'indemnité mentionnée dans l'engagement réciproque (1/2 mois de salaire). Cette obligation civile disparaît dès signature du contrat de travail sur lequel les parties se sont mises d'accord lors de la négociation.</p>
Le contrat doit-il être écrit ?	<p>OUI</p> <p>De plus, dans le cas où l'assistant(e) maternel(le) accueille plusieurs enfants d'une même famille, <b>un contrat de travail écrit</b> doit impérativement être conclu <b>par enfant</b>.</p>
Les parents doivent-ils établir des bulletins de salaire ?	<p>L'article 2-6 de la convention collective impose à l'employeur d'établir mensuellement un bulletin de paie.</p> <p>Les attestations d'emploi (valant bulletins de salaire) délivrées par le système PAJEMPLOI, destinées à faciliter les démarches des parents, sont aujourd'hui conformes au Code du travail. Elles ont vocation à se substituer à l'obligation de l'employeur de remise mensuelle du document.</p> <p>Il est toutefois conseillé aux familles bénéficiant de la PAJE pour plusieurs enfants d'établir un bulletin de paie par contrat et donc par enfant afin de clarifier la situation et de faciliter les démarches si tous les contrats de la famille ne sont pas rompus en même temps.</p> <p>RAPPEL : en cas de rupture du contrat, le dernier bulletin de salaire doit être remis par l'employeur le dernier jour du contrat, au même titre que les autres documents obligatoires (paiement, attestation pôle emploi, certificat de travail)</p>
Quelle est la nature du contrat de travail ?	<p>Les contrats signés doivent en principe être des contrats à durée indéterminée.</p> <p>Le recours au CDD n'est permis qu'à titre exceptionnel et uniquement dans les cas prévus par la loi (exemples : remplacement d'un(e) assistant(e) maternel(le) malade, en congé payé, en congé sans solde ou en congé maternité).</p> <p>Cependant, le CDD est beaucoup moins flexible que le CDI. En effet, il est, sauf accord des parties, faute grave ou lourde ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI, impossible de le rompre avant l'échéance de son terme.</p> <p>A défaut d'accord, la partie responsable de l'inexécution du contrat devrait à l'autre une indemnité égale au salaire qui aurait été versé jusqu'à la fin du contrat s'il avait été honoré.</p>

Questions	Réponses
Quel est le salaire minimum ?	<p>Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 2,78 € brut soit 2,14 € net (source URSSAF janvier 2018) Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.</p> <p>Lorsque le salaire horaire négocié à l'embauche dépasse le minimum légal, son augmentation ne peut se faire qu'en accord des parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.</p> <p>Ex. : une assistante maternelle qui perçoit au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 3 € brut ne peut imposer une augmentation.</p>
Quel est le montant minimum pour les repas ?	Aucun tarif n'est prévu, la fixation du prix des repas fournis par l'assistant(e) maternel(le) résulte de la négociation entre les parties, en fonction de l'âge et de la nature des repas.
Quelles sont les majorations applicables ?	Des majorations peuvent être négociées dans le contrat de travail (heures majorées à partir de la 46 <sup>ème</sup> heure hebdomadaire, ou en cas de difficultés particulières de l'enfant... Ces dernières ne sont applicables que s'il y a eu négociation, à défaut le tarif horaire de base s'applique.
En année complète comment les congés payés sont-ils rémunérés ?	<p>Dans le cadre de l'année complète, calculée sur la base de 47 semaines d'accueil et 5 semaines de congés payés (lorsque les parents n'ont que 5 semaines et que l'assistant(e) maternel(le) prend ses congés en même temps que les parents) le calcul de la mensualisation s'effectue sur 52 semaines.</p> <p>Dans ce cas les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition. C'est-à-dire que seule un(e) assistant(e) maternel(le) ayant travaillé sur toute la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pourra prétendre à 30 jours ouvrables de congés annuels rémunérés. En cas d'arrivée en cours de période de référence seuls seront indemnisés les jours acquis. (ex : si une salariée accueille un enfant au 1<sup>er</sup> novembre d'une année N-1, au 31 mai de l'année suivante elle aura acquis en règle générale 18 jours ouvrables (17.5 qu'il convient d'arrondir à l'entier supérieur) qu'elle pourra prendre à compter de juin de l'année en cours. Si la salariée souhaite bénéficier de 4 semaines de congés en été (soit l'équivalent de 24 jours ouvrables), celle-ci devra solliciter la prise de congés sans solde).</p>
En année incomplète comment les congés payés sont-ils rémunérés ?	<p>Le salaire de base mensualisé de l'année incomplète ne prend en compte que les semaines d'accueil (c'est-à-dire le travail) ou qui sont assimilées à du travail effectif.</p> <p>Les congés payés ne sont pas comptabilisés dans ce salaire de base.</p> <p>La convention collective ne prévoit pas leur intégration dans ce salaire.</p> <p>Le salaire de base doit être versé tous les mois y compris ceux où il n'y aura pas ou peu d'accueil. Le paiement des congés payés s'ajoute au salaire de base après le 31 mai de chaque année, selon une modalité déterminée par accord des parties et prévue dans le contrat.</p> <p>La somme due au titre des congés payés de l'année précédente est à calculer au 31 mai de chaque année et au jour de la rupture du contrat. Elle est égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,</li> <li>- Soit au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute hors indemnités, y compris les sommes versées au titre des congés payés, perçue par le salarié au cours de l'année considérée.</li> </ul> <p>La somme la plus favorable au salarié est à verser, en plus du salaire de base selon l'une des modalités suivantes déterminée par accord des parties au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit en une seule fois au mois de juin,</li> <li>- soit lors de la prise du congé principal,</li> <li>- soit au fur et à mesure de la prise des congés,</li> <li>- soit par 12<sup>ème</sup> chaque mois</li> </ul>
Peut-on intégrer les congés payés dans le calcul de l'année incomplète ?	<p>NON, la convention collective n'a pas retenu ce principe.</p> <p>Une application stricte de la convention collective est donc indispensable afin de prévenir tout risque de litige.</p>
Peut-on continuer à payer les 10% de congés payés tous les mois ?	<p>NON, la convention collective n'a pas retenu ce principe.</p> <p>Certains parents et salariés les intègrent comme cela était pratiqué avant la convention collective. Il est fortement déconseillé de mélanger les 2 systèmes car dans certains cas cela peut s'avérer défavorable à l'assistant (e) maternel (le) et dans d'autres cas les parents seraient obligés de payer 2 fois les congés. Une application stricte de la convention collective est donc indispensable afin de pouvoir bénéficier de la protection en cas de litige.</p>

Questions	Réponses												
Combien de jours de congés payés l'assistant(e) maternel(le) acquiert-elle ?	<p><b>En année complète</b> : 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil ou assimilé soit 5 semaines de 6 jours ouvrables si elle a gardé l'enfant toute l'année du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant</p> <p><b>En année incomplète</b> : 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines d'accueil ou assimilé, consécutives ou non entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. Dans ce cas l'assistant(e) maternel(le) n'obtiendra pas toujours 5 semaines de congés payés, la convention collective prévoit un congé complémentaire non payé que l'assistant(e) maternel(le) peut prendre pour se reposer effectivement 5 semaines.</p> <p>En cas d'absence du salarié non assimilé à du temps de travail effectif (ex : congé sans solde, maladie...) au cours de la période de référence, celui-ci acquiert durant cette même période : 2,5 jours ouvrables de congés payés pour :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>X jours de travail effectif (garde) ou assimilé</th> <th>Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 jours</td> <td>5 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>16 jours</td> <td>4 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>12 jours</td> <td>3 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>8 jours</td> <td>2 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>4 jours</td> <td>1 jour par semaine</td> </tr> </tbody> </table>	X jours de travail effectif (garde) ou assimilé	Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur	20 jours	5 jours par semaine	16 jours	4 jours par semaine	12 jours	3 jours par semaine	8 jours	2 jours par semaine	4 jours	1 jour par semaine
X jours de travail effectif (garde) ou assimilé	Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur												
20 jours	5 jours par semaine												
16 jours	4 jours par semaine												
12 jours	3 jours par semaine												
8 jours	2 jours par semaine												
4 jours	1 jour par semaine												
Quelles sont les incidences des jours fériés travaillés sur le salaire ?	<p>AUCUNE</p> <p>Le travail d'un jour férié prévu dans le contrat de travail n'entraîne pas de majoration de salaire (exception faite pour le 1<sup>er</sup> mai qui est majoré de 100%)</p>												
Quelles sont les incidences des jours fériés chômés sur le salaire ?	<p>Les jours fériés ordinaires chômés tombant un jour habituellement travaillé sont rémunérés si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir 3 mois d'ancienneté ;</li> <li>- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié ;</li> <li>- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;</li> <li>- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.</li> </ul>												
Quelle est la durée maximale du travail ?	<p>Le repos quotidien est de 11 heures consécutives minimum.</p> <p>L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs.</p> <p>Selon l'article L423-22 du Code l'action sociale et des familles, un employeur ne peut demander à un(e) assistant(e) maternel(le) de travailler plus de 48 heures par semaine ; cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de 4 mois. Avec son accord, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de 12 mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures par enfant.</p> <p>Pour travailler au-delà de 48 heures de moyenne, l'accord écrit du salarié est indispensable. L'assistant(e) maternel (le) ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.</p>												

Questions	Réponses
<p>Que faire en cas de grossesse de l'assistante maternelle ?</p>	<p>La maternité de la salariée ne peut être un motif du retrait de l'enfant.</p> <p>En cas de grossesse de l'assistante maternelle, la motivation du retrait paraît indispensable puisqu'elle a des conséquences sur la rupture.</p> <p><b>Au cours de la période d'essai</b></p> <p>Les dispositions protectrices de la femme enceinte contre le licenciement ne sont pas applicables pendant l'essai. Cependant l'employeur ne peut pas se fonder sur la grossesse pour rompre le contrat au cours de l'essai. La rupture de la période d'essai d'une femme en état de grossesse reste donc possible, sous réserve de justifier dans la lettre de rupture de la période d'essai un motif non lié à la grossesse. A défaut, l'employeur pourrait être condamné à verser des dommages et intérêts à l'intéressée.</p> <p><b>En cours de contrat</b></p> <p>La protection (relative ou absolue selon les périodes) prévue par le Code du travail s'applique aux assistantes maternelles (article L 1225-4 du Code du travail).</p> <p><b>Interdiction absolue</b> d'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité ou d'adoption. Le retrait, même justifié par un motif étranger à la grossesse ne peut être notifié qu'après l'expiration des 10 semaines (loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016) qui suivent le retour du congé de maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité, à la date de la première présentation de la lettre de retrait envoyée en recommandée AR à l'assistante maternelle.</p> <p><b>Interdiction relative</b> d'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle et pendant 10 semaines (loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016) suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Pendant ces périodes, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à la grossesse (ex : faute grave, déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents...).</p> <p>Le salaire devra donc être versé à l'assistante maternelle pendant toute la période de protection relative, sauf arrêt maladie ou accord écrit des parties, que l'enfant soit gardé ou non.</p>
<p>Que faire en cas de grossesse de la maman ?</p>	<p>3 solutions :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soit rupture du contrat de travail en respectant la procédure de retrait de l'enfant.</li> <li>2. Soit maintien du contrat et du salaire, que l'enfant soit gardé ou non par l'assistant(e) maternel(le). Dans ce cas, l'assistant(e) maternel(le) ne peut pas prendre un enfant en remplacement car les parents peuvent amener leur enfant à tout moment compte tenu du maintien de salaire, (la place « reste prise »).</li> <li>3. Soit signature d'un avenant pour réduire le nombre d'heures d'accueil hebdomadaires ou modifier le nombre de semaines d'accueil. Dans ce cas, la place de l'enfant est gardée chez l'assistant(e) maternel(le) et le contrat est toujours en cours, mais les parents s'engagent à ne pas mettre leur enfant pendant un certain nombre de semaines dont les dates sont précisées à l'avenant. Dans ce cas, les parents versent le nouveau salaire prévu dans l'avenant.</li> </ol>
<p>Le retrait de l'enfant doit-il être motivé ?</p>	<p>NON</p> <p>Le retrait de l'enfant n'est pas un licenciement, du fait de la nature particulière de cette relation de travail et de l'indispensable protection de l'enfant qui est malgré lui au centre de la relation. La rupture du fait de l'employeur est donc exonérée de la procédure et de la motivation. Seul l'envoi d'une lettre recommandée avec AR est obligatoire. Cependant, lorsque la faute grave ou lourde est invoquée, la motivation est nécessaire car elle a des incidences sur les indemnités et le préavis. Il en va de même en cas de retrait de l'enfant durant la grossesse de l'assistante maternelle (retrait possible uniquement pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le contrat de travail).</p>
<p>Dans quel cas les indemnités de rupture sont-elles dues ?</p>	<p>Après un an d'ancienneté, le retrait de l'enfant, à l'initiative des parents, entraîne le versement d'une indemnité égale à 1/120<sup>e</sup> de la totalité des salaires nets perçus (hors indemnités) depuis le début du contrat.</p>
<p>Que faire en cas de litige ?</p>	<p>En cas de litige, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent pour connaître des litiges relatifs au contrat de travail entre les assistant(e)s maternel(les) agréé(es) et les parents employeurs.</p> <p>Avant de saisir le conseil de prud'hommes, il est conseillé de tout mettre en œuvre pour régler le litige à l'amiable (courrier en recommandé avec accusé de réception et relance éventuelle).</p>