



# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

**Convention collective du 1er juillet 2004**  
**étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004**  
(Journal officiel du 28 décembre 2004 - Brochure n° 3317)

**Conclue, à Paris**

**Entre**

**d'une part**

**La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs ( FEPEM )**

**et d'autre part**

**La Fédération des services C.F.D.T.,**

**La Fédération C.F.T.C. Santé et Sociaux Secteur des Emplois de la famille,**

**La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services C.G.T.,**

**La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des  
secteurs connexes**

**F.G.T.A. / F.O.,**

**Le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels  
S.N.P.A.A.M.**



## Sommaire

### Convention collective des assistants maternels

	<b>Préambule</b>	<b>Page 3</b>
<b>Art. 1</b>	<b>Dispositions générales</b>	<b>Page 3</b>
<b>Art. 2</b>	<b>Obligations administratives générales</b>	<b>Page 5</b>
<b>Art. 3</b>	<b>Classification</b>	<b>Page 6</b>
<b>Art. 4</b>	<b>Contrat de travail</b>	<b>Page 6</b>
<b>Art. 5</b>	<b>Période d'essai</b>	<b>Page 7</b>
<b>Art. 6</b>	<b>Durée de l'accueil</b>	<b>Page 7</b>
<b>Art. 7</b>	<b>Rémunération</b>	<b>Page 8</b>
<b>Art. 8</b>	<b>Indemnités d'entretien et de frais de repas</b>	<b>Page 9</b>
<b>Art. 9</b>	<b>Indemnités diverses</b>	<b>Page 9</b>
<b>Art. 10</b>	<b>Repos hebdomadaire</b>	<b>Page 10</b>
<b>Art. 11</b>	<b>Jours fériés</b>	<b>Page 10</b>
<b>Art. 12</b>	<b>Congés annuels</b>	<b>Page 10</b>
<b>Art. 13</b>	<b>Autres congés</b>	<b>Page 13</b>
<b>Art. 14</b>	<b>Absences</b>	<b>Page 14</b>
<b>Art. 15</b>	<b>Surveillance médicale</b>	<b>Page 14</b>
<b>Art. 16</b>	<b>Maternité – Adoption – Congé parental - Congé de paternité</b>	<b>Page 14</b>
<b>Art. 17</b>	<b>Couverture maladie accident</b>	<b>Page 15</b>
<b>Art. 18</b>	<b>Rupture du contrat</b>	<b>Page 15</b>
<b>Art. 19</b>	<b>Formation professionnelle</b>	<b>Page 17</b>



## Préambule

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parent(s) pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement.

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires, en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles,
- du code de la santé publique,
- du code du travail.

Le conseil général intervient pour la délivrance de l'agrément et en contrôle le suivi ; il veille à l'application de la réglementation de la santé publique, de l'action sociale et de la famille. De ce fait, il autorise ou non l'exercice de l'activité.

Le parent qui confie son enfant à un assistant maternel devient de ce fait un particulier employeur. Le lien de subordination existe dans cette relation qui est celle d'un contrat de travail. Le particulier employeur n'est pas une entreprise, il ne poursuit pas une recherche de profit. La profession s'exerce au domicile privé de l'assistant maternel.

La relation de respect et de confiance est essentielle dans ce contexte.

De nombreuses dispositions du code du travail prévues pour les entreprises ne s'appliquent pas dans la relation de travail entre l'assistant maternel et son employeur.

Pour toutes ces raisons, la FEPEM au nom des employeurs, et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) au nom des salariés, ont fortement ressenti le besoin de créer une convention collective définissant clairement les règles minimales ainsi que les devoirs et les droits des employeurs et des salariés.

Deux accords, l'un relatif à la formation professionnelle et l'autre à la classification, feront l'objet d'une future négociation.

Cette convention collective doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité qui connaît un développement important.

## Article 1 – Dispositions générales

### a) Champ d'application professionnel Code NAF : 85.3 G

La présente convention collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s).

Cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel mentionné dans l'agrément.

L'assistant maternel accueille les enfants qui lui sont confiés par le parent particulier employeur moyennant rémunération.

L'assistant maternel doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes. La présente convention règle les rapports entre chaque parent particulier employeur et l'assistant maternel.

### b) Champ d'application géographique

Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre Mer (DOM).



### **c) Libertés d'opinion et syndicale**

Les contractants reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté syndicale.

### **d) Egalité de traitement entre les salariés**

Les contractants reconnaissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

### **e) Durée de la convention - dénonciation - modification et révision**

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer, en partie ou en totalité, conformément à l'article L.132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception et préavis de trois mois.

Conformément au code du travail, la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et déposée auprès des services du ministère compétent.

Dans ce cas, la convention ou la partie de la convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au maximum pendant un an.

La commission paritaire nationale est composée des représentants des employeurs (FEPEM) et des organisations syndicales, C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M., représentatives de la branche professionnelle. Elle siège en mixte lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère du travail (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L.132-15 du code du travail ( arrêté du 17 décembre 2004, article 1<sup>er</sup> ).

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire nationale de la présente convention. La commission paritaire devra alors être convoquée dans un délai d'un mois ; ses modalités de fonctionnement sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

### **f) Avantages acquis**

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

### **g) Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tout le territoire entrant dans le champ d'application.

### **h) Entrée en application**

La présente convention collective sera applicable à compter du 1er jour du trimestre civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **i) Périodicité de la négociation**

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour présenter le rapport de branche et négocier les salaires, au moins une fois tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité de traitement entre les salariés tel que défini à l'article 1 d) et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner les classifications, ou à la demande d'une des parties.



## **j) Présence aux réunions paritaires**

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite d'une journée par trimestre. Cette journée sera justifiée par une convocation et annoncée à l'employeur avec un préavis de 12 jours. Les partenaires sociaux décident de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon des modalités définies en Annexe III.

## **k) Conciliation et interprétation**

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles, notamment à l'occasion de l'interprétation de la convention collective nationale.

La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des organisations membres de la commission.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L.132-15 du code du travail ( arrêté du 17 décembre 2004, article 1<sup>er</sup> ).

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariales et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations signataires de la présente convention.

La commission est convoquée par le président et doit se réunir dans le délai d'un mois après la demande.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres présents de la commission.

En tout état de cause, les parties peuvent porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

## **Article 2 - Obligations administratives générales**

### **Obligations de l'employeur**

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général ;
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA. ou à la CAF;
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;
5. Etablir un contrat de travail écrit ;
6. Etablir mensuellement un bulletin de paie ;
7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

### **Obligations du salarié**

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ;
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
5. Conclure un contrat de travail écrit ;



## **Article 3 – CLASSIFICATION**

Les négociateurs de la présente convention collective ont pour objectif la professionnalisation du métier d'assistant maternel.

Ils affirment leur intention de reconnaître la qualification que les salariés acquièrent à travers :

- l'exercice de la profession,
- l'expérience validée,
- les formations attestées par un diplôme de la branche.

La qualification ainsi acquise permettra la reconnaissance des compétences dans une classification des emplois de la branche.

## **Article 4 - Contrat de travail**

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.

Il est signé lors de l'embauche,

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

**Mentions et rubriques administratives et conventionnelles :**

- Identification des parties
- N° d'identification employeur
- N° URSSAF ou N° PAJEMPLOI
- N° de Sécurité Sociale du salarié
- Nom de l'enfant et date de naissance
- Date d'embauche
- Références de l'agrément
- Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Assurance automobile (s'il y a lieu)
- Durée période d'essai
- Périodes d'accueil et horaires
- Absences prévues de l'enfant
- Rémunération de l'accueil
- Salaire brut minimum statutaire
- Salaire brut horaire – Salaire net horaire
- Salaire brut mensuel – Salaire net mensuel
- Date de paiement
- Congés payés : Dates habituelles des congés
- Frais d'entretien
- Jours fériés travaillés ou chômés
- Repos hebdomadaire

**Consignes et informations concernant l'enfant**

- Santé : . régime alimentaire
  - médecin de référence
  - soins ou médicaments
  - consignes en cas d'urgence
- Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence.
- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant : conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser au contrat).
- Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel.



- Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

#### Documents à joindre au contrat de travail

Voir annexe V bis de la présente convention collective nationale.

#### Conditions particulières :

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

## Article 5 - Période d'essai

Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- l'attestation ASSEDIC.

## Article 6 - Durée de l'accueil

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat.

### Accueil annuel

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer le délai de prévenance.

Un délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

### Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine

### Accueil journalier

Principes :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 h consécutives minimum.
- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.
- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.



## Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Se reporter à l'article 7 « Rémunération » et à l'article 12 « Congés annuels » au 1° Congés payés, alinéa f.

## Article 7 - Rémunération

### 1) Salaire horaire brut de base :

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8è du salaire statutaire brut journalier.

### 2) Salaire mensuel brut de base :

## Accueil régulier

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

A) Si l'accueil s'effectue sur une année complète ( 52 semaines, y compris les congés payés du salarié ) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

$$\frac{\text{salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52}{12}$$

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence ( voir article 12 « Congés annuels »).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 « Absences ».

B) Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète ( semaines programmées hors congés annuels du salarié ) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

$$\frac{\text{salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées}}{12}$$

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base ( voir article 12 « Congés annuels » ).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 « Absences ».

## Accueil occasionnel

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter : article 12 « Congés annuels » au 1° Congés payés, alinéa f.

### 3) Heures complémentaires

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.



#### **4) Majorations**

##### **a) Heures majorées**

A partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

##### **b) Majorations pour difficultés particulières**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

#### **5) Périodicité**

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

#### **6) Bulletin de paie**

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

## **Article 8 - Indemnités d'entretien et frais de repas**

### **1. Les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant :**

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire : voir annexe I

### **2. Les frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters**

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

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

### **3. Contractualisation :**

Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

## **Article 9 – Indemnités diverses**

### **Frais de déplacement :**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements. Les modalités sont fixées au contrat.



## Article 10 - Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

## Article 11 - Jours fériés

**1er Mai :**

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

**Jours fériés ordinaires :**

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.
- 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 ;
- 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.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

## Article 12 - Congés annuels

Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :

**1°) Congés payés**

**a) Ouverture du droit**

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de date à date.



## **b) Durée des congés payés**

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines.

## **c) Calcul du nombre de jours de congés payés**

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente,
- les congés pour événements personnels,
- les jours fériés chômés,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés de maternité et d'adoption,
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines).

## **d) Prise de congés annuels**

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

## **e) Fractionnement des congés payés**

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.



La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

#### **f) Rémunération des congés payés**

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...).
- soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'article 7 « Rémunération », alinéa 2 b ).

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en une seule fois au mois de juin,
- soit lors de la prise principale des congés,
- soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit par 12<sup>e</sup> chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10<sup>e</sup> versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e) fractionnement du présent article et congés pour événements familiaux à l'article 13 « Autres congés ».

Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

#### **g) Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

#### **2°) Congés annuels complémentaires :**

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.



### **3°) Dispositions communes :**

#### **Décompte des congés pris :**

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable. -

#### **Bulletin de paie :**

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

## **Article 13 - Autres congés**

#### **Congés pour événements familiaux**

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

##### **sans condition d'ancienneté :**

- mariage du salarié
- mariage d'un enfant
- décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un PACS
- décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand'mère
- naissance ou adoption

##### **avec condition d'ancienneté de trois mois chez l'employeur:**

- décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se))
- décès d'un frère ou d'une soeur

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

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.

#### **Les congés pour convenance personnelle**

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

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

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

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

##### **Les congés pour enfants malades**

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.



4 jours ouvrables,  
1 jour ouvrable,  
2 jours ouvrables, 1 jour ouvrable,  
3 jours ouvrables.  
1 jour ouvrable, 1 jour ouvrable,

## **Article 14 - Absences**

### **Absences du salarié**

Toute absence doit être justifiée.

Voir article 13 - Autres congés.

Voir article 17 - Couverture maladie accident.

### **Absences de l'enfant**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat 1, soit de maintenir le salaire.

1 Voir Article 18 - Rupture du contrat

## **Article 15 – Surveillance médicale**

La FEPEM et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.

## **Article 16**

### **Maternité - Adoption - Congé parental - Congé de paternité**

#### **a) Dispositions générales :**

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

#### **b) Dispositions particulières :**

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (1).

(1) Alinéa du b (Dispositions particulières) de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail ( arrêté du 17 décembre 2004 article 1<sup>er</sup> ).



## **Article 17 - Couverture maladie et accident**

Le salarié remplissant les conditions de base définies à l'annexe n°2 : Accord de prévoyance, aux paragraphes 1- 2. et 2- 2., notamment :

- Avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- Etre immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- Avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ;

bénéficie :

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre visite s'il y a lieu, à condition d'être soigné dans un pays de l'Union Européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Cette indemnisation prend effet à partir :

- du 1er jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'accident du travail et assimilé
- du 11ème jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux supérieur à 66 %, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés.

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19-01-78) est financée en totalité par la cotisation des employeurs.
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe II « Accord de prévoyance » de la présente convention collective nationale.

## **Article 18 - Rupture du contrat**

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

### **a) Rupture à l'initiative de l'employeur – retrait de l'enfant**

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **b) Rupture à l'initiative du salarié – démission**

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **c) Préavis**

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :



- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

#### d) Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7 « Rémunération » à l'alinéa 2 b.

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

#### e) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

#### f) Indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui. Cette indemnité sera égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

#### g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis *ni indemnité de rupture (1)*, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article l'article 5 de l'accord annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation ( arrêté du 17 décembre 2004, article 1<sup>er</sup> ).*

#### h) Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire,
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi.
- l'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits.



## **Article 19 – Formation professionnelle**

Compte tenu des spécificités de la profession, les négociateurs de la présente convention collective :

- estiment que la formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation,
- affirment leur volonté, dans le cadre qui leur est réservé par la loi n° 2004-391 du 7 avril 2004 publiée au JO du 5 mai 2004,
  - d'initier une politique de formation professionnelle adaptée aux spécificités du métier et de son contexte,
  - d'engager paritairement une négociation pour la mise en œuvre
- créent une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP),.