

Rappel du cadre d'intervention : **information** en direction des Assmat de leurs employeurs et des animateurs RPE

1. **La Nouvelle convention de travail - Le cadre, l'historique, les acteurs, son application**
2. **Les changements principaux – terme des contrats, jours fériés, indemnité de rupture, période d'adaptation, congés payés, accueil fratrie, salaire.....**
3. **Les incidences sur le contrat**
4. **Les incidences sur le métier – agrément, renouvellement de l'agrément, jour de congé....**
5. **Les accords de prévoyance**
6. **Les décrets**

1. **La Nouvelle convention de travail - Le cadre, l'historique, les acteurs, son application**

La convention nationale des assistants maternels datait du 1er juillet 2004, et était applicable depuis le 1er janvier 2005.

Intitulé de la nouvelle convention :

Convention collective nationale PARTICULIERS EMPLOYEUR ET EMPLOI A DOMICILE

Signée par l'organisation des employeurs (FEPEM) et 5 syndicats des salariés (FGTA FO, FS CFTD, CGT CSD, SPAMAF, FESSAD UNSA) le **15 mars 2021**. (La CSAFAM a refusé de la signer)

Etendu à l'ensemble des salariés et des employeurs par l'arrêté du 6 octobre 2021

Elle concerne tous les salariés de la branche du particulier employeur elle est composé d'un socle commun et de deux socles distincts :

- Socle Assistant Maternel
- Socle SPE Salarié du Particulier Employeur (dont les gardes d'enfant)

Attention : les dispositions du socle commun sont complétées par les dispositions des socles spécifiques. Bien consulter simultanément les deux parties (les intitulés des chapitres sont les mêmes).

Etat des lieux tous les 3 ans avec révision si nécessaire.

Partie I, II, III : reprend l'historique, le dispositif général, l'organisation propre de la branche sur le plan syndical, constitution et fonctionnement des différentes commissions représentatives et de travailetc

Socle commun : Partie IV : Dispositions relatives au contrat de travail (page 148)

Socle Assistants maternels : Partie IV : dispositions relatives au contrat de travail (page 174)

Partie V : les droits sociaux rattachés aux salariés

Ces articles viennent légiférer en sus du **code du travail et du code de l'action sociale et des familles**, la relation d'emploi entre un salarié et son employeur.

i **Commentaire** : Les principales dispositions légales applicables aux assistantes maternelles employées par des particuliers figurent dans le **Code de l'action sociale et des familles**, s'agissant principalement de leur agrément et des règles spécifiques relatives aux relations professionnelles, et dans le **Code du travail** pour ce qui concerne les règles de droit commun relatives aux relations professionnelles. Certaines dispositions du **Code de la santé publique** leur sont également applicables.

Elle régit aussi bien les dispositions et obligations légales, les différents points tels que le contrat de travail, la rémunération, les indemnités, les repos, les jours fériés, les congés.

Elle s'impose à tous les AM employés par des particuliers, et à tous les parents particuliers employeurs, sauf si leur contrat actuel comporte des clauses plus favorables, dans ce cas elles demeurent applicables.

Par contre, si les clauses du contrat signé avant janvier 2022 sont moins favorables, elles ne peuvent plus s'appliquer.

Donc en théorie, aucun avenant au contrat de travail n'est nécessaire. Dans la pratique, afin de poser les choses, et d'échanger sereinement avec les parents, il peut être bon d'en rédiger pour certaines clauses qui portent débat.

2. Les changements principaux – terme des contrats, jours fériés, indemnité de rupture, période d'adaptation, congés payés, accueil fratrie, salaire.....

Article SS AM 97.1 : On ne parle plus d'année complète ou d'année incomplète, mais de période de travail,

Le nombre de semaines de travail sur une période de 12 mois consécutifs, ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine : (art 97.1 socle spécifique)

- Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (ex-année complète)
- Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (ex-année incomplète)

Durée de travail régulière (à mentionner dans le contrat) :

- *les jours travaillés dans la semaine, le nombre d'heures de travail et les horaires, sauf exceptions prévues à l'article 98.1.2 du socle spécifique. (2 mois à l'avance, ou délais de prévenance noté dans contrat)*
- *les semaines non travaillées par l'AM, en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs.*

La durée de travail hebdomadaire conventionnelle reste fixée à 45h par semaine (repos de 11 heures tout employeur confondu).

Temps de travail max : Article SS AM 96.3 - 48 heures par semaine sur une moyenne de 4 mois (au

lieu de 12 mois), par contrat donc si plus prévu :

- soit réduire le contrat de travail
- soit ne pas confier l'enfant certains jours
- soit réaménager la répartition de l'accueil sur l'année

Dans ce cas-là un avenant doit être signé.

La base de rémunération (augmentation) :

- le salaire minimal des assistants maternels passe à **2,97 € bruts par heure et par enfant**. Ce taux passe à 3,06 € bruts par heure et par enfant si vous êtes titulaire du titre « Assistante maternelle-Garde d'enfant à domicile »

Cette rémunération sera redéfinie tous les ans par les partenaires sociaux, et à défaut d'accord, sera maintenue à ce niveau. *(il n'est plus indexé au SMIC)*

Attention pas d'augmentation systématique au prorata de l'augmentation du minimum si le salaire horaire est déjà supérieur au minimum (négociation)

Le mode de calcul de la mensualisation du salaire ne change pas.

Régularisation de salaire : Article SS AM 96.4 - Une régularisation prévisionnelle annuelle doit être faite à date anniversaire en cas de travail sur 46 semaines ou moins, par écrit, signée mais sera appliquée en fin de contrat uniquement (si favorable à l'AssMat)

Ces régularisations sont censées se compenser entre elles.

Définition de l'accueil occasionnel : accueil de courte durée qui n'a pas de caractère régulier.

Les heures complémentaires heure mieux définies dans la nouvelle convention (heures à ajouter si besoin des parents en + des heures prévues dans le contrat en dessous des 45h légales) *peuvent* donner lieu à une majoration (par accord contractuel "*sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail*"). Si elles sont supérieures à 1/3 de la durée des heures prévues au contrat, pendant 16 semaines consécutives, l'employeur et l'AM « *doivent se rencontrer* » cela sous-entend doit faire l'objet d'un avenant.

« *peuvent donner lieu à une majoration de salaire sur décision écrite dans le contrat de travail* »

Les heures majorées (supplémentaires) : (heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle 45h) *donnent droit* à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à **10% (art 110-1)**

Indemnités entretien (augmentation)

90% du minimum garanti (au lieu de 85%) pour une journée d'accueil de 9h sans jamais être en dessous de 2.65 euros par jour d'accueil.

Indemnité de repas :

Lorsque l'employeur fournit les repas, aucune indemnité n'est due, mais l'employeur doit communiquer par écrit le coût des repas fournis.

Indemnités Kilométriques :

Le montant des indemnités kilométriques doit apparaître au contrat

Les montants minimums et maximum sont cadrés par la convention collective. Ils ne peuvent pas être supérieur au barème fiscal (nouveau barème du montant maximal au 13 fev 2022)

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'article 113 de la convention collective prévoit que l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés, y compris les propres enfants de l'assistante maternelle si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Pas d'indemnité pour les trajets professionnels

Période d'adaptation (dans la période d'essai) :

Durée maximale de 30 jours (30 jours calendaires)

La rémunération due au titre de ces heures est calculée selon le calcul de la Cour de cassation.

(La mensualisation commence dès le début du contrat)

Période d'essai : (idem sauf) (page 15 socle commun 44.1.1 + SS AM article 95.1)

3 mois maximum pour 1 à 3 jours de travail/semaine

2 mois maximum pour 4 jours

Si contrat déjà en cours pour fratrie, durée max de 30 jours = durée max adaptation

Rupture de la période d'essai : obligation d'un écrit quelle que soit la partie qui arrête (salarié ou employeur).

Délai de prévenance : (page 93) rien n'est indiqué dans la convention, on peut penser que le délai de prévenance prévu dans le code du travail s'applique :

- 24h pour moins de 8 jours de présence
- 48h pour 8 jours à 1 mois
- 2 semaines à partir d'un mois de présence

Les jours fériés : (47.1, .2) (sont définis dans le droit commun)

Il n'y a plus de notion d'ancienneté. Droits acquis dès le début du contrat.

Le chômage d'un jour férié ordinaire, tombant un jour habituellement travaillé ouvre droit à la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur le dernier jour de travail qui précède le jour férié, et le 1er jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. (planning)

Un jour férié ordinaire travaillé ouvre droit à une rémunération majorée de 10%

Les congés payés (SS AM Article 102.1.2.2) :

en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, l'indemnité de CP est versée :

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

(fini le versement au 1/12ème)

Donc si 1/12ème en cours, il faut soit solder fin janvier, soit à chaque prise de CP, soit, même si contraire à convention, continuer avec l'accord du salarié jusqu'à fin mai et repartir sur de nouvelles bases au mois de juin.

Il est fortement recommandé de conclure un avenant.

Les absences de l'enfant (SS AM Article 105):

si absence avec certificat médical ou bulletin hospitalisation, non rémunérées dans la limite de 5 jours (à date de la signature du contrat)

ou si absence durant 14 jours calendaires consécutif

par période de 12 mois glissants à compter date embauche ou date anniversaire.

Les hospitalisations de courte durée de l'enfant sont désormais considérées sur le même plan que les courtes absences pour maladie.

Le certificat médical est à présenter au plus tard au retour de l'enfant.

Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant :

- Calculée sur 9 mois d'ancienneté au minimum à la date d'envoi du courrier (si accueil d'enfant depuis au moins 9 mois) – au lieu de 12 mois
1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités. (pas salaire, exonérée) (sauf si retrait d'agrément ou licenciement pour faute)

Préavis (délai de....):

- 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois
- 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et un an d'ancienneté
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an

Révision des plannings et pose de semaine d'absence pour les parents : délai de prévenance de 2 mois pour les contrats « accueil de l'enfant 46 semaines ou moins »

3. Les incidences sur le contrat

Précisions par rapport aux *documents qui doivent être joints aux contrats* :

- Les certificats médicaux permettant de vérifier les vaccinations
- Les coordonnées du médecin qui suit l'enfant
- L'autorisation de la prise de médicaments, et le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour.
- La liste des titulaires de l'exercice de l'autorité parentale

Le lieu d'accueil doit être précisé au contrat

L'avenant :

Un avenant au contrat de travail est un texte signé par l'employeur et son salarié. Il formalise une ou plusieurs modifications à un contrat de travail déjà conclu avec votre salarié.

Au 1^{er} janvier 2022, après discussion avec le salarié, l'employeur pourra proposer et signer un avenant au contrat actuel afin de reprendre les nouveautés de la convention qui impacte le contrat de travail.

A défaut, c'est bien à cette nouvelle convention collective qu'il conviendra de se référer à compter du 1^{er} janvier 2022 (ou au contrat de travail, si le contrat prévoit des modalités plus favorables).

Les Fratries

- La Convention Collective Nationale précise en effet qu'il faut faire un contrat par enfant, et que cette mesure est applicable même pour les fratries. Par ailleurs, il est précisé que lorsque l'accueil d'un nouvel enfant de la fratrie débute alors que son frère ou sa sœur est toujours accueilli(e), l'ancienneté est conservée mais pas le droit aux congés payés.
- En cas de fratrie, la période d'essai maximale est fixée à 30 jours.

4. Les incidences sur le métier – agrément, renouvellement de l’agrément, jour de congé....

Contrat de travail : pas encore à jour sur les sites, sauf celui de Paje emploi...

Santé au travail : annexe1 - « Organisme de Gestion National (OGN) : reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent... »

La santé au travail est bien évoquée dans la convention mais sa mise en place sera effective ultérieurement.

Congés supplémentaires pour enfant de moins de 15 ans à charge de l'AM : Ne peuvent être rajoutés que sur les contrats toujours en cours au 31 mai

Congés pour événement familial :

1 jour de congé pour les ascendants et descendants directs (arrière grand-parent, grand parent, petit-enfant et arrière petit-enfant)

Agrément / Renouvellement d’agrément : le dossier CERFA n’a pas changé. En plus de justifier d’une démarche « **l’amélioration continue de sa pratique professionnelle** », le site du « gouvernement démarches.interieur.gouv.fr ajoute une attestation d’accueil : qui justifie l’accueil au moins d’un enfant sur la période initiale et / ou d’un document justifiant la participation à des épreuves évaluant l’acquisition de compétences.

Capacité maximale : pas plus de 4 enfants de moins de 3 ans et pour les enfants de moins de 11 ans l’accueil ne peut pas excéder 6 mineurs sous la responsabilité exclusive de l’AM.

5. Les accords de prévoyance / Droits sociaux

Accord de prévoyance (Voir document IRCEM)

Pour le départ à la retraite à partir du 1er janvier 2023. Jusqu’à présent, c’était l’ancienneté auprès des employeurs actuels qui était prise en compte. Désormais, elle sera calculée sur l’ensemble de la carrière de l’assistant maternel.

Pour calculer l’indemnité, on se basera sur le salaire de référence (tout employeur confondu), soit une moyenne des 5 années précédant le départ à la retraite :

- 1 mois de salaire (brut) à compter de 10 ans d’ancienneté en tant qu’assistant maternel
- 1,5 mois entre 20 et 30 ans
- 2,5 mois et plus au-delà

L’indemnité sera versée grâce aux cotisations sociales des employeurs.

Congé parental d’éducation ouvert dès un an d’ancienneté dans la branche (et non avec le ou les employeurs)

6. Les décrets

2021 : le cadre administratif et institutionnel du métier d’AM a bien évolué dans l’année 2021. Les Assistants Maternels sont parties prenantes de la « politique » petite enfance.

- L'arrêté du 16 Aout 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un AM, les obligeant à fournir le justificatif d'un engagement de professionnalisation en cours d'emploi (formation, APP, conférence.... etc)
- L'arrêté du 30 Aout 2021 relatif aux AM et EAJE, les obligeant à s'inscrire sur le site internet de la CAF
L'inscription à « Monenfant.fr » et la mise à jour des infos devient obligatoire. Informations obligatoires qui doivent y figurer :
 - le numéro de téléphone de l'assistante maternelle
 - l'adresse postale de son lieu d'exercice
 - et son adresse électronique.

L'assistant maternel peut toutefois demander à ce que ne soient pas rendus publics sur le site son adresse postale personnelle si elle exerce en MAM, ou bien soit son adresse électronique soit son numéro de téléphone (un seul des deux suffit).

Les assistants maternels ont aussi désormais des obligations de déclaration et d'information quant à leurs disponibilités d'accueil. Le décret précise qu'ils renseignent sur le site ses disponibilités d'accueil en termes de jours, de plages horaires et de places, a minima avant le 1er juin et le 1er décembre de chaque année, pour les six mois suivants.

Et encadre l'administration de soin ou de traitements médicaux, en précisant les conditions dans lesquelles l'administration de médicaments à l'enfant par l'assistant maternel est possible :

1-l'assmat doit maîtriser le français (lu)

2-les modalités de délivrance des soins ou traitements médicaux devront être précisées dans une annexe du contrat de travail

3-les parents devront :

– donner une autorisation écrite pour cette administration de médicaments

– fournir les médicaments

– et une ordonnance médicale précisant le dosage et le mode d'administration

4-l'assistant maternel devra tenir un registre qui listera chacun des gestes réalisés avec :

la date, l'heure ; le nom de l'enfant ; le nom de l'assmat ; le médicament administré et sa posologie.

- Le décret du 25 Aout 2021 qui modifie les missions et le nom des RAM qui deviennent Relais Petite Enfance (RPE)
- L'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles qui précise le nombre d'enfant qu'un professionnel est autorisé à accueillir en sa qualité d'AM.
- L'arrêté du 23/09/2021 portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, l'ensemble des professionnels de l'accueil du jeune enfant (y compris les AM) doivent intégrer à leur pratique les 10 principes de la Charte.
- Décret du 4 novembre 2021 : relatif aux conditions d'agrément, de suivi et de contrôle des AM

7. Questions diverses

Définition :

- Jour ouvrable : tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et jours fériés (6 jours ouvrables)
- Jours ouvrés : jours effectivement travaillés dans 1 entreprise à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés (5 jours ouvrés)
- Jour calendaire : correspond à la totalité des jours du calendrier y compris les jours fériés et chômés
- Mois calendaire : 1 mois du calendrier de date à date

Informations générales :

Les charges sociales de l'assistant maternel baissent un peu cette année, passant de 21,99% du brut à 21,88% ; les salaires nets augmentant donc un peu en 2022

Salaire horaire minimum	Métropole et DOM	
Salaire brut*	2,98 €	
Salaire net	2,33 €	
Cotisations / contributions au 01/01/2022	Part salariale	Part patronale
CSG et CRDS (partie imposable) ⁽¹⁾	2,90 %	
CSG (partie non imposable) ⁽¹⁾	6,80 %	
Sécurité sociale (Maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail)	7,30 %	29,65 %
Fonds national d'aide au logement FNAL		0,10 %
Contribution Solidarité Autonomie		0,30 %
Formation professionnelle		0,55 %
Retraite complémentaire	4,01 %	6,01 %
Prévoyance	1,12 %	2,05 %
Assurance chômage	0 %	4,05 %
Contribution au dialogue social		0,016 %