

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 (CFDT, CFTC, CGT, FGTA FO, SNPAAM), 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.

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

a) Champ d'application professionnel

Code NAF : 85. 3G

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) Égalité 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 3 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 1 an.

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1er i de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois.

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) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désigné par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche. (1)

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (2)

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

2. Missions de la CPPNI

2.1. Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

2.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

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 de 1 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Obligations administratives générales

Article 2

En vigueur étendu

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. Établir un contrat de travail écrit ;
6. Établir 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.

Classification

Article 3

En vigueur étendu

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.

Contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en deux 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 ;
- numéro d'identification employeur ;
- numéro Urssaf ou numéro Pajemploi ;
- numéro 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.

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

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 1 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.

Durée de l'accueil

Article 6

En vigueur étendu

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 heures 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.

Rémunération

Article 7

En vigueur étendu

1. Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

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

2. Salaire mensuel brut de base

Accueil régulier

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quels que soient 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 salaire horaire brut de base \times nombre d'heures d'accueil par semaine \times 52 semaines / 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 art. 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 1 année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au salaire horaire brut de base \times nombre d'heures d'accueil par semaine \times 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 art. 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 \times nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter à l'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

À partir de la 46e 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.

Indemnités d'entretien et frais de repas

Article 8

En vigueur étendu

1. 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. 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.

Indemnités diverses

Article 9

En vigueur étendu

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.

Repos hebdomadaire

Article 10

En vigueur étendu

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.

Jours fériés

Article 11

En vigueur étendu

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.

Congés annuels

Article 12

En vigueur étendu

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 de 1 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, exceptés 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 5 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 de 1 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 30 jours ouvrables (5 semaines).

d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 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 12 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 3 semaines en été et 1 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 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 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 1 ou 2 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 5e 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. À 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 à 1/10 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 12e chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 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 3 semaines en été et 1 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.

Autres congés

Article 13

En vigueur étendu

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 : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :

- décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux[se]) : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

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 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 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 kilomètres (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

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.

Congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence de 1 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.

Congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Absences

Article 14

En vigueur étendu

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 heures, 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 (voir art. 18 « Rupture du contrat »), soit de maintenir le salaire.

Surveillance médicale

Article 15

En vigueur étendu

La FEPEM et les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FGTA FO, SNPAAM) 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.

Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité

Article 16

En vigueur étendu

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 de 1 mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

Couverture maladie et accident

Article 17

En vigueur étendu

Le salarié remplissant les conditions de base définies au chapitre préliminaire de l'annexe II « Accord de prévoyance » bénéficie, sous réserve d'en remplir les conditions :

- d'une garantie en cas d'incapacité de travail ;
- d'une garantie en cas d'invalidité ;
- d'une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- d'une garantie « maladies redoutées » ;
- du bénéfice du maintien de ces garanties.

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 janvier 1978) 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.

Rupture du contrat

Article 18

En vigueur étendu

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 de 1 an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 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 1/120 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.

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

À 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.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de 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, art. 1er).

Formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

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 Journal officiel 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 oeuvre ;
- créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).