

Préambule

La nouvelle convention collective résulte de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle s'articule autour de 4 éléments :

- le socle commun applicable à l'ensemble des salariés.
- le socle spécifique assistants maternels.
- le socle spécifique salariés du particulier employeur
- les annexes

Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat car la convention collective s'impose à l'employeur.



Cependant, l'avenant sera nécessaire dans de nombreux cas à la suite des évolutions de la convention collective (ex : suppression du paiement des congés payés par 1/12^{ème}).

Dans quel cas ne pas verser l'indemnité forfaitaire compensatrice relative à la rupture de l'engagement réciproque ?

Selon l'article 93 de la convention collective, cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

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

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Selon l'article 95-1 de la convention collective, la période d'essai n'est pas obligatoire.

Lorsque celle-ci est prévue au contrat de travail, sa durée maximale est de :

- Si 1,2,3 jours de travail par semaine -> maximum 3 mois
- Si 4 jours ou plus -> maximum 2 mois

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.



Paul est gardé par son assistant maternel depuis 2 ans. Sa sœur, Julie sera gardée par le même salarié à compter du mois prochain. La période d'essai de Paul étant déjà effectuée et concluante, celle de Julie sera alors de 1 mois maximum.

Comment calculer le salaire mensualisé ?

Les termes « année complète » et « année incomplète » disparaissent.



On parle désormais d'accueil de l'enfant sur 52 semaines ou d'accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins par période de douze mois consécutifs (articles 109-1 et 109-2 de la convention collective).

➤ Accueil sur 52 semaines

Nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois
= nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut.

➤ Accueil sur 46 semaines ou moins

Nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois
= nombre de travail par mois x salaire horaire brut.



Il est important de rappeler que le salaire doit être déclaré et versé en NET.

Quelles sont les modalités de paiement de l'indemnité de congés payés ?

Selon l'article 102-1-2-2 de la convention collective, l'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin
- soit lors de la prise principale des congés payés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.



Le paiement des congés payés par 1/12^{ème} est supprimé.

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

L'employeur doit ainsi effectuer une régularisation des congés de son salarié au 31/12/2021 et établir un avenant au contrat de travail afin de déterminer le mode de paiement choisi parmi les solutions précédemment citées.



Ainsi pour effectuer la régularisation, lors du changement au 1er janvier 2022, l'employeur doit payer le 12ème de décembre 2021 ainsi que les douzièmes de janvier 2022 à mai 2022 soit 5 douzièmes (l'employeur doit donc solder les congés acquis au cours de la période de référence du 01/06/2020 au 31/05/2021).

Ensuite, l'employeur devra payer la mensualisation de son assistant maternel hors congés payés jusqu'à fin Mai 2022.

L'employeur n'indemniserà plus de congés avant le 1er Juin 2022.

Combien de jours d'absence pour maladie de l'enfant, le parent employeur peut-il déduire ?

Selon l'article 111 de la convention collective, le particulier employeur ne pouvant pas confier l'enfant malade avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré **dans limite de 5 jours par an** (consécutifs ou non) **contre 10 jours auparavant**.

Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.

Pour une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.



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

Comment déduire les absences non rémunérées de l'enfant ou du salarié ?

Ces modalités s'appliquent dans les cas suivants :

- Période d'adaptation / début de contrat de travail en cours de mois
- Maladie de l'enfant avec justificatif
- Maladie du salarié avec justificatif
- Congés non rémunérés
- Fin de contrat en cours de mois

➤ **Dans le cas d'un salaire mensualisé sur 52 semaines :**

Le calcul s'effectue à partir des **heures d'absence** :

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

➤ **Dans le cas d'un salaire mensualisé sur 46 semaines ou moins :**

Le calcul s'effectue à partir des **jours d'absence** :

Salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.



Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Quelles sont les modalités de paiement des jours fériés ?

Selon l'article 47 de la convention collective, seul le 1er mai est un jour férié, chômé et payé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé.

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%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit. A défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit dorénavant, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire journalier.



Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de 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 premier jour de travail qui lui fait suite**, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Suppression des 3 autres conditions prévues par l'ancienne convention collective.

Comment est décompté le temps de travail du salarié ?



Selon l'article 99 de la convention collective, le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Comment sont rémunérées les heures majorées ?



Selon l'article 110-1 de la convention collective, les heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine sont considérées comme des heures majorées.

Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. **Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10%).**

Comment sont rémunérées les heures complémentaires ?

Selon l'article 110-2 de la convention collective, les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

Comment est calculé l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule (frais kilométriques) ?

Selon les articles 57 et 113 de la convention collective, si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.



Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Quelles sont les nouveautés de la rupture du contrat de travail ?

➤ Ancienneté

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail en cours, les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours.

Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.



Paul est gardé par son assistant maternel depuis 2 ans. Sa sœur, Julie est gardée par le même salarié depuis 2 mois. Les parents de Paul et Julie déménagent et souhaitent rompre les deux contrats de travail.

Concernant le contrat de Paul, le salarié aura droit à 1 mois de préavis et à l'indemnité de rupture car plus de 9 mois d'ancienneté (calculé uniquement sur les salaires de Paul).

Le contrat de Julie étant rompu en même temps que le contrat de Paul, l'ancienneté de celui-ci sera reprise. Le salarié bénéficiera d'1 mois de préavis et du versement de l'indemnité de rupture (calculé uniquement sur les salaires de Julie).

➤ Préavis

L'article 120 de la convention collective dispose qu'en dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié.

Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an
- un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus



La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

➤ Indemnité de rupture

Selon l'article 121-1 de la convention collective, en cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins **neuf (9) mois**.

Le montant de **l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80ème) du total des salaires bruts** perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

➤ La régularisation des salaires

Selon l'article 109-2 de la convention collective, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à une régularisation prévisionnelle chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.



Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles au crédit ou au débit de l'assistant maternel se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

Selon l'article 124 de la convention collective, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.