



LES ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYES PAR DES PARTICULIERS

La profession d'assistant maternel est régie par les 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 départemental 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. 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. Les relations entre les parents et l'assistant maternel doivent être fondées sur une confiance mutuelle issue d'un intérêt commun pour le bien-être de l'enfant.

Ce document vous est proposé pour vous accompagner dans vos relations d'employeur et de salarié, il ne se substitue en aucun cas aux textes légaux :

- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (N°2395) applicable au 1^{er} janvier 2005,
- Loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- Code de l'action sociale et des familles et code du travail.

Obligations administratives générales

• Obligations de l'employeur

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil départemental ,
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF, déclaration en ligne sur le site caf.fr,
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. 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 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.

1. Le contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat de travail.

L'article 4 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ainsi que la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels rendent **obligatoire la rédaction d'un contrat de travail écrit pour chaque enfant, rédigé en deux exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.**

Le contrat de travail précise notamment la date de début du contrat, la période d'essai, les horaires habituels d'accueil de l'enfant, la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, le jour de repos hebdomadaire, les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien, ainsi que la fourniture des repas

et l'indemnité de nourriture, les modalités de détermination des périodes de congés, ainsi que les consignes et informations concernant l'enfant et les personnes autorisées à le reprendre au domicile de l'assistant maternel.

Lorsqu'un engagement réciproque de conclure le contrat est préalablement établi dans les formes prévues par la convention collective, il donne lieu, en cas de rupture, au versement d'une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base de 1/2 mois par rapport au temps d'accueil prévu mensuellement (annexe IV CCN).

2. La période d'essai

L'article 5 de la convention collective prévoit une période d'essai.

La période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail et sa durée varie en fonction du temps hebdomadaire d'accueil de l'enfant.

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.**

Les dispositions des **articles L1221-25 et L1221-26 du code du travail**, instaurant un délai de prévenance durant la période d'essai, s'appliquent aux assistants maternels employés par un particulier.

Lorsqu'un employeur met fin au contrat en cours pendant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures s'il y a moins de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence,

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours.

3. La durée de l'accueil

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat (article 6 de la convention collective).

- **Accueil occasionnel**

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

- **Accueil annuel**

Parents et assistant maternel 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, un délai de prévenance devra être fixé et 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.

4. La durée du travail

La durée conventionnelle d'accueil est de 45 heures par semaine et par enfant. L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat, il est donné de préférence le dimanche. En cas de pluralité d'employeurs, il est prévu le même jour pour chacun des contrats.

L'assistant maternel ne peut être employé plus de **6 jours consécutifs**. Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel a une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu par le code du travail.

L'employeur ne peut demander à l'assistant maternel de travailler **plus de 48 heures par semaine**, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2250 heures.

Il peut être dérogé aux dispositions précédentes afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents ou de leur état de santé.

L'accord de l'assistant maternel pour travailler pendant une durée supérieure à celle précédemment définie est écrit. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

5. La rémunération

« Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) par enfant et par heure d'accueil » (Article D 423-9 du code de l'action sociale et des familles)

**Soit $0,281 \times 9,76 \text{ €} = 2,74 \text{ €}$ brut de l'heure minimum et par enfant
= 2,11 € net par heure au 1^{er} janvier 2017.**

Le montant du tarif horaire ne peut être inférieur au minimum légal et est à déterminer entre les parties. Des conditions plus favorables peuvent être négociées entre les parents et l'assistant maternel.

• 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** (article 7 de la convention collective).

Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

⇒ **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 :

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

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 (article 12 de la convention collective).

⇒ **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 :

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

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 (article 12 de la convention collective).

- **Accueil occasionnel**

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois. La rémunération des congés s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

- **Les heures complémentaires**

Les heures complémentaires, effectuées au-delà des heures prévues au contrat de travail, sont rémunérées au salaire horaire brut de base à la fin de chaque mois au cours duquel elles ont été réalisées.

- **Les heures majorées**

Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération. En l'absence de précisions dans la convention collective, le taux de majoration est laissé à la négociation des parties et doit être prévu dans les contrats de travail.

- **Les majorations pour difficultés particulières**

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

- **Le bulletin de paie**

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois (article 7 convention collective nationale).

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 et les dates de prise des congés.

Lorsque le parent employeur de l'assistant maternel bénéficie de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, le Centre Pajemploi transmet mensuellement un bulletin de salaire au salarié.

6. Le paiement des jours fériés

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement férié, chômé et payé s'il tombe un jour habituel de travail. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Si à la demande des parents, l'assistant maternel est appelé à travailler ce jour là, il devra être payé double.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat (article 11 Convention Collective).

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.

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.

7. Les congés payés

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 (article 12 de la convention collective), il est prévu les dispositions suivantes.

Le droit à congé s'acquiert mois par mois mais ne devient définitivement acquis qu'à la fin de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), moment à partir duquel le salarié peut demander à l'utiliser.

- **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, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines.

- **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.

Le code du travail prévoit des équivalences lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période de référence. Dans le cadre d'une mensualisation sur une année incomplète, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par période de 4 semaines de travail effectif.

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 indications précédentes n'est pas un nombre entier, la durée du congé est porté au nombre entier immédiatement supérieur.

- **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 1^{er} 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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

A défaut d'accord, l'assistant maternel qui a plusieurs employeurs, peut fixer lui-même ses quatre semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver à condition de prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée.

Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier.

- **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 1^{er} 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 1^{er} 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.

• Rémunération des congés payés

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. **Au 31 mai de chaque année**, le point devra être 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 1/10^{ème} 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.

• Modalités de versement

- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :
Sous réserve de leur acquisition au cours de la période de référence, 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^{ème} chaque mois.
- Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire, elle est soumise à cotisations. Les indemnités (entretien, nourriture ...) ne sont pas versées pendant les congés.

• 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.

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

8. Les autres congés

- **La loi relative au travail**, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est promulguée (loi n°2016-1088 du 8 août 2016), Journal officiel du 9 août 2016, texte n°3).
- **Congés pour événements familiaux** (article 13 de la convention collective et article 5 de l'ordonnance du 24 juin 2004).

Comme tout salarié, l'assistant maternel a droit, sans condition d'ancienneté, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- 4 jours ouvrables pour son mariage et pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs),
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours ouvrables pour la naissance d'un enfant ou son adoption non cumulable avec le congé maternité,
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant,
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint, partenaire de Pacs ou concubin,

- 3 jours ouvrables pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,
- 1 jour ouvrable pour le décès d'une grand-mère ou d'un grand-père (conformément à la convention collective).

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 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Pour les assistants maternels employés par des particuliers, la convention collective prévoit, en plus, 1 jour ouvrable pour le décès d'un grand-père ou d'une grand-mère.

- **Congés pour charges de famille**

Dès lors que le salarié n'a pas droit, pour une période de référence déterminée, à trente jours ouvrables de congés payés, elle peut prétendre à deux jours supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. Deux modifications sont apportées à cette disposition (**article L.3141-8 du Code du travail**) :

- D'une part, les hommes salariés en bénéficient également.
- Ouvre droit également à ces jours de congés les enfants handicapés, sans condition d'âge, dès lors qu'ils vivent au foyer du salarié.

- **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 maladie occasionnelle de l'enfant de l'assistant maternel**

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 3 jours par an. Elle est portée à 5 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.

9. Absences

- **Absences de l'assistant maternel**

Comme tout salarié, l'assistant maternel doit justifier de son absence auprès de son ou ses employeurs.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence,
- justifier de son absence en adressant dans les 48 heures à son ou ses employeurs un certificat médical (ou une copie) daté du 1^{er} jour de l'absence,
- le salarié doit tenir informé son ou ses employeurs de l'évolution de son état en transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

- **Absences de l'enfant**

En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue au contrat, l'assistant maternel bénéficie, dans les conditions et limites de la convention collective nationale des assistants maternels, du maintien de sa rémunération sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence de l'enfant est due à une maladie attestée par un certificat médical (article L773-9 du code du travail).

L'article 14 de la convention collective nationale des assistants maternels indique :

« Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absences 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, soit de maintenir le salaire ».

10. Formation

La loi du 27 juin 2005 rend la formation obligatoire pour l'assistant maternel.

Pendant les périodes de formation, prévues par le Code de l'action sociale et des familles et intervenant après l'embauche, la rémunération de l'assistant maternel reste due par l'employeur.

11. Les indemnités liées à l'accueil de l'enfant

• Indemnité d'entretien

L'article L 773-5 du code du travail et l'article 8 de la convention collective nationale des assistants maternels précisent qu'au salaire de l'assistant maternel, doivent s'ajouter des sommes et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant.

Convention collective

Destinée à compenser les frais supportés par le salarié pour l'accueil de l'enfant, l'indemnité d'entretien est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à 2,65€ par journée d'accueil.

Loi du 27 juin 2005 et décret du 29 mai 2006

« Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinées à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre,
- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel »

Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 85% du minimum garanti soit 3,01 € par enfant et pour une journée de 9 heures. (à partir du 1^{er} janvier 2017).

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Nb d'heures de garde par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil sans aucune fourniture apportée par les parents
Moins de 9 heures de garde	2,65 € (convention collective)
9 heures de garde	3,01 €
Au-delà de 9 heures de garde	3,01 € + (3,01 €/9h) par heure à partir de la 10 ^{ème} heure de garde

• Frais de repas

Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier et précisée dans le contrat.

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.

L'indemnité est fixée en fonction des repas fournis par l'assistant maternel.

Le montant des indemnités d'entretien et de frais de repas (petit déjeuner, déjeuner, goûter, dîner) n'a pas le caractère de salaire et n'est donc pas soumis à cotisations.

• **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.

12. La rupture du contrat de travail

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 n'a pas exclu les assistants maternels, sans que soit remis en cause le dispositif spécifique de retrait de l'enfant qui continue à s'appliquer.

Par contre, la possibilité d'assistance par un conseiller salarié ne peut s'appliquer aux assistants maternels employés par un particulier.

La rupture du contrat de travail peut se faire :

- à l'initiative des parents, il s'agit d'une rupture par retrait de l'enfant,
- à l'initiative de l'assistant maternel, il s'agit alors d'une démission.

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes (article 18 de la convention collective).

• **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.

• **Rupture à l'initiative du salarié – démission**

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat de travail.

Il doit faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

• **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, la convention collective prévoit le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté avec l'employeur :

- 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 peut pas s'exercer pendant 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. Les frais correspondant à l'entretien de l'enfant et les indemnités repas ne sont pas dus dans la mesure où le préavis n'ayant pas été exécuté ils n'ont pas été engagés par l'assistant maternel.

- **Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément**

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Le particulier employeur qui ne peut plus confier d'enfant à une assistante maternelle qu'il employait depuis trois mois au moins, en raison de la suspension ou du retrait d'agrément de celui-ci, tels qu'ils sont prévus par les dispositions du code de l'action sociale et des familles doit notifier à l'intéressé la rupture du contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le préavis n'est cependant pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir l'enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel tels qu'ils sont prévus par les dispositions du code de l'action sociale et des familles.

- **Régularisation**

En cas d'accueil 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. 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.

- **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.

- **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.**

L'indemnité fixée par la convention collective nationale des assistants maternels, (article 18) est égale à 1/120^{ème} 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.

En cas de rupture pour suspension ou retrait de l'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis du seul fait de la suspension ou du retrait d'agrément. Les charges liées à la rupture du contrat ne peuvent être supportées par l'employeur.

- **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 :

- un certificat de travail mentionnant les dates de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- un reçu pour solde de tout compte,
- l'attestation Pôle emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Pour se procurer l'attestation : www.pole-emploi.fr ou Tel. 39 49

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire de délivrer l'attestation du Pôle emploi au salarié et d'en transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle emploi.

- Pour les employeurs qui utilisent le service en ligne sur le site pole-emploi.fr, la transmission de l'attestation au Pôle emploi est automatique. Il n'est pas nécessaire de transmettre un exemplaire.
- Pour les employeurs qui utilisent les attestations papier (par courrier), vous devez transmettre un exemplaire à l'adresse suivante : **Centre de traitement - BP 80069 - 77213 AVON Cedex**

- **Litiges**

En cas de litiges la section «activités diverses» des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître des différends nés entre les assistants maternels et les particuliers (litiges introduits après le 28 juin 2005).