

2019

---

# GUIDE

DES DROITS  
ASSISTANT(E)S  
MATERNEL(LE)S



## ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ



### **Assistants Maternels**, le Groupe IRCÉM :

- ▶ Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
- ▶ Verse votre future retraite complémentaire
- ▶ Propose des aides d'Action sociale
- ▶ Offre des services de prévention au quotidien et au travail

# EDITO

## NOUS AVONS TOUS ENSEMBLE UN DÉFI À RELEVER



Bonjour à toutes et tous,

La FGTA-FO qui a en charge le secteur des assistantes maternelles a renouvelé ses instances courant juin 2018 lors du congrès de Saint-Malo. J'ai, depuis cette date, la responsabilité de ce secteur accompagné par Véronique Delaitre (permanente fédérale). Nous avons tous ensemble (les assistantes maternelles et la fédération) un défi à relever qui est celui de retrouver notre représentativité

dans cette belle branche des ASSMAT pour se rasseoir à la table des négociations et défendre vos droits. Nous mettrons tout en œuvre pour que FO se développe dans les départements et retrouve sa place dans cette branche.

En place depuis plusieurs années, le syndicat régional de Bretagne et les syndicats départementaux (Allier et Cantal), nous ont démontré qu'ils étaient efficaces pour créer du lien, apporter des réponses à vos questions et défendre vos droits... Alors, si vous êtes intéressés pour vous engager auprès de nous, pour les assistantes maternelles, n'hésitez pas à me contacter ([richard.roze@fgta-fo.org](mailto:richard.roze@fgta-fo.org)).

*Richard ROZE, Secrétaire fédéral*



Chères adhérentes,

Vous le savez, l'une de nos missions prioritaires est de vous prescrire la meilleure information possible pour que vous soyez parfaitement à jour sur l'actualité de vos droits. C'est dans cet esprit que nous avons souhaité vous proposer une nouvelle version du guide des droits du salarié. Pour celles qui ne le connaîtraient pas encore, il fourmille d'informations concrètes et pratiques. Il vous aidera aussi bien dans la rédaction de votre contrat de travail que dans votre vie professionnelle de tous les jours. Et bien entendu, si vous avez des questions plus spécifiques à nous poser, n'hésitez pas à nous les poser par mail à l'adresse suivante :

[mc.dufros@fgta-fo.org](mailto:mc.dufros@fgta-fo.org).

Je vous invite également à consulter régulièrement notre site internet et notre page Facebook qui sont à votre disposition pour vous informer sur l'actualité la plus récente.

Une actualité dont il faut admettre qu'elle est difficile en ces temps puisque des atteintes à vos droits essentiels sont en cours. Ainsi, en est-il de l'exclusion des assistantes maternelles par le Ministère du travail de l'accord cadre santé au travail interbranche que nous avions signé en 2016. C'est inadmissible. Tout comme l'est le souhait formulé par l'exécutif de vous retirer l'indemnisation pôle emploi pour activité réduite. Nous ne laisserons pas faire et vous pouvez compter sur notre opiniâtreté au combat. Nous serons toujours présents à vos côtés pour défendre le métier d'assistante maternelle, le faire reconnaître aux yeux de tous, améliorer et défendre vos intérêts comme tout salarié à droit. Bien amicalement à toutes.

*Véronique DELAITRE, Permanente fédérale*

**Vous avez un problème avec votre PMI contactez-nous !**

**Besoin d'un contrat de travail : demandez-le-nous !**

**Un seul contact Marie-Claire DUFROS (13 années d'expérience comme assistante maternelle)**

**Tél. : 06 79 14 95 62**

# SOMMAIRE

**LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S DU PARTICULIER EMPLOYEUR .....P 5**

**LE CONTRAT DE TRAVAIL ..... P 6-7**

**LA RÉMUNERATION ..... P 8-11**

**DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS ..... P 12-13**

**LES CONGÉS ..... P 14-17**

**LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ..... P 18-20**

**FORMATION PROFESSIONNELLE.....P 21**

**ANNEXE I - LES MAISONS D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S (MAM) ..P 22**

**ANNEXE II - INCAPACITÉ ET INVALIDITÉ ..... P 23-25**

**ANNEXE III - LEXIQUE .....P 26**

**CONSEILS FGTA-FO .....P 27**

**Adhérent(e)s au Syndicat National Assistantes Maternelles FO ?**



**Consultez ou obtenez vos fiches pratiques  
dans votre espace adhérent**

**ou sur simple demande auprès de**

**Marie-Claire Dufros au 06 79 14 95 62 ou [mc.dufros@fgta-fo.org](mailto:mc.dufros@fgta-fo.org)**

# LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S DU PARTICULIER EMPLOYEUR



La Convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2004, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, règle les relations de travail entre le parent particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le) agréé(e).

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'assistant(e) maternel(le) bénéficie des règles de la Convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2004 :

- l'employeur de l'assistant(e) maternel(le) doit être une personne privée c'est-à-dire un particulier (et non une association, une entreprise ou un organisme public),
- l'assistant(e) maternel(le) doit être agréé(e) par le conseil départemental (ancien Conseil Général) de son département pour accueillir des enfants,
- l'assistant(e) maternel(le) doit accueillir un (ou des) enfant(s) à son propre domicile (ou en MAM : Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s).

La Convention collective des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur s'applique aux salariés travaillant sur le territoire métropolitain ainsi qu'aux salariés travaillant dans les départements d'outre-mer (DOM).

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, un contrat de travail doit être obligatoirement rédigé et signé entre l'assistant(e) maternel(le) et le(s) parents-employeurs.

Un contrat de travail écrit doit exister entre l'assistant(e) maternel(le) et le(s)parent(s)-employeur pour chacun des enfants qu'il ou elle accueillera. Par principe, **le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée** qui est actualisé tout les ans si nécessaire par avenant (réévaluation de la rémunération, modification du planning d'accueil...).

**Le contrat de travail à durée déterminée** n'est possible pour les assistant(e) maternel(le) que dans un seul cas : celui du remplacement d'un(e) assistant(e) maternel(le) absent(e) pour maladie notamment.

Signé lors de l'embauche, le contrat de travail de l'assistant(e) maternel(le) doit être rédigé en 2 exemplaires. **Toute modification** pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un **avenant au contrat** rédigé par l'employeur.

Il est très important de faire figurer dans le contrat toutes les conditions particulières relatives à l'accueil de l'enfant.

Le contrat de travail peut notamment prévoir :

- Le régime alimentaire de l'enfant,
- Les allergies de l'enfant,
- Les personnes autorisées à venir chercher l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le),
- Les autorisations concernant les modes de déplacement de l'enfant.

Tous les éléments de la rémunération doivent également être précisés dans le contrat de travail de l'assistant(e) maternel(le) et notamment :

- Les salaires horaires brut et net,
- Le montant de l'indemnité relative aux frais d'entretien (appelée souvent indemnité d'entretien),
- Les jours fériés qui sont travaillés et ceux qui sont chômés,
- La majoration des heures au-delà de 45 heures.

**Consultez la Fiche Pratique n°1 - Le contrat de travail**

## La période d'essai

La période d'essai est la période, précédant l'embauche définitive de l'assistant(e) maternel(le), pendant laquelle chacune des parties peut rompre librement le contrat, sans formalité, ni préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai doit être indiquée dans le contrat de travail.

Durée maximale de la période d'essai (article 5 de la CCN) :

- Pour un accueil de l'enfant de 1, 2 ou 3 jours par semaine : 3 mois d'essai maximum,
- Pour un accueil de l'enfant de 4 jours ou plus par semaine: 2 mois d'essai maximum.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer à l'assistant(e) maternel(le) :

- Un bulletin de paie,
- Un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- Une lettre de rupture si celle-ci est du fait de l'employeur,
- L'attestation Pôle-emploi.

**Ces durées sont des maxima, l'assistant(e) maternel(le) et le particulier-employeur peuvent toujours négocier des durées inférieures.**

## Le temps d'adaptation

**Le temps d'adaptation** est un temps compris dans la période d'essai pendant lequel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins de l'enfant.

Le temps d'adaptation se situe au début de la période d'essai (durant les premiers jours) et ne peut excéder un mois. Passé ce délai, les horaires et les conditions fixés au contrat doivent être respectés.

**Consultez la Fiche Pratique n°3  
La période d'adaptation et la période d'essai**

# LA RÉMUNÉRATION

## LE SALAIRE DE BASE

Le principe en matière de rémunération de l'assistant(e) maternel(le) est le suivant : toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

L'assistant(e) maternel(le) ne perçoit pas un forfait par jour d'accueil mais un salaire calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif.

Le salaire horaire d'un(e) assistant(e) maternel(le) est compris entre 0,281 SMIC et 0,625 SMIC.

Le parent-employeur ne peut rémunérer l'assistant(e) maternel(le) en-dessous du taux minimum.

**Salaire horaire net de base minimum = 0,281 x SMIC horaire**  
**Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 0,281 x 9,88 soit 2,78 € net MINIMUM par heure\*.**  
**Pour connaître le montant du SMIC horaire 2019**  
**rendez-vous sur notre nouveau site internet : [www.assistantematernelle.info](http://www.assistantematernelle.info)**

*\*Ces valeurs concernent les assistants maternels de Métropole (hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) âgés de moins de 65 ans.*

## SALAIRE MENSUEL NET DE BASE

Le salaire doit être mensualisé pour assurer au salarié un salaire mensuel régulier.

**Conseil FGTA-FO : ne pas se faire rémunérer en-dessous de 0,406 x SMIC horaire.**

### Dans le cadre d'un accueil régulier

Dans le cadre d'un accueil qui s'effectue sur une **année complète** (52 semaines, y compris les congés payés du salarié), le salaire mensuel net de base se calcule comme suit :

**Nbr d'heures d'accueil par semaine x 52 = nbr d'heures mensuelles**

**12**

**Nbr d'heures mensuelles x salaire horaire = salaire mensuel (mensualisation)**

#### Exemple :

Pour la garde d'un enfant 5 jours par semaine, 9 heures par jour sur toute l'année :

$(45 \times 52) / 12 = 195$  heures mensuelles

$195 \times 2,78^* = 542,10$  €

**L'assistant(e) maternel(le) percevra donc un salaire net de base minimum de 542,10 €.**

*\*montant 2018*



## Consultez les Fiches Pratiques n°4 et 5 La mensualisation année complète et année incomplète

Dans le cadre d'un accueil qui s'effectue sur une année incomplète soit moins de 47 semaines d'accueil (semaine programmée hors congés annuels du salarié), le salaire mensuel net de base se calcule comme suit :

**Nbr d'heures d'accueil par semaine x nbr de semaine programmée = nbr d'heures mensuelles**  
12

**Nbr d'heures mensuelles x tarif horaire = salaire mensuel (mensualisation)**

### Exemple :

Pour la garde d'un enfant 4 jours par semaine, 9 heures par jour, 30 semaines dans l'année :

$$\frac{(36 \times 30) \times 2,78^*}{12} = 250,20 \text{ €}$$

**L'assistant(e) maternel(le) percevra donc un salaire mensuel net de base de 250,20 €.**

*\*montant 2018*

### Dans le cadre d'un accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et qu'il n'a pas de caractère régulier. Le salaire mensuel net se calcule alors ainsi :

**salaire net de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.**

### LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Elles concernent uniquement l'assistant(e) maternel(le) travaillant à temps partiel.

Les assistant(e)s maternel(le)s à temps partiel sont ceux ou celles dont le contrat de travail prévoit une durée de travail hebdomadaire inférieure à 45 heures.

Les heures complémentaires effectuées par l'assistant(e) maternel(le) à temps partiel sont les heures comprises entre son temps de travail hebdomadaire prévu au contrat de travail et la 45<sup>ème</sup> heure de travail.

### Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire contractuel, c'est-à-dire sans aucune majoration.

### LES HEURES MAJORÉES

Ce sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail. Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les heures majorées sont celles effectuées à partir de la 46<sup>ème</sup> heure de travail dans la semaine.

## Rémunération des heures majorées

Les heures majorées doivent être payées à un taux majoré mais la Convention collective ne prévoit pas cette majoration. C'est le contrat de travail qui doit prévoir la majoration pour heures majorées (plus 10 % ou 25 %, par exemple).

## L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

L'accueil d'un enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) engendre, pour ce dernier, notamment, une surconsommation d'eau, de chauffage ou d'électricité, mais nécessite, également, des achats de jeux et matériels éducatifs. Ces frais, distincts du travail effectif de l'assistant(e) maternel(le), ne doivent pas être laissés à la charge du salarié.

La Convention collective prévoit expressément que l'assistant(e) maternel(le) doit percevoir une indemnité spécifique pour couvrir les frais d'entretien. **L'indemnité est due pour chaque journée d'accueil.**

L'assistant(e) maternel(le) peut négocier des montants supérieurs avec son ou ses parents-employeurs. S'ils acceptent, il faut le stipuler dans le contrat de travail.

## Calcul de l'indemnité d'entretien

**Le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti en vigueur, soit pour 2018\* :**

- $3,57 \text{ €} \times \frac{85}{100} = 3,03 \text{ €} / \text{ jour d'accueil}$
- $\frac{3,03 \text{ €}}{9 \text{ h}} = 0,34 \text{ €} / \text{ heure d'accueil}$

Toute journée commencée doit respecter un minimum conventionnel de 2,65 € (annexe 1 de la CCN).

**\*Pour connaître le montant de l'indemnité d'entretien pour 2019 rendez-vous sur notre nouveau site internet : [www.assistantematernelle.info](http://www.assistantematernelle.info)**

## LES FRAIS DE REPAS

Concernant les repas de l'enfant, deux situations sont envisageables.

Si les parents, c'est-à-dire l'employeur, fournissent les repas de l'enfant, aucune indemnité de repas n'est alors due à l'assistant(e) maternel(le).

En revanche, si l'assistant(e) maternel(le) est chargé(e) de fournir le repas à l'enfant, il ou elle doit, en contrepartie, percevoir une indemnité spécifique liée aux frais de repas.

Le choix de fournir ou non les repas ainsi que le montant de l'indemnité de repas doivent être prévus dans le contrat de travail.

NB : les repas fournis par les parents-employeurs sont considérés comme un avantage en nature et, par conséquent, doivent être calculés à leur valeur réelle et ajoutés au revenu imposable (cette règle, conforme aux règles générales du droit fiscal, a été rappelé en 2012 par le Ministre du budget devant l'Assemblée nationale).

Il convient dès lors de demander une attestation aux parents-employeurs confirmant la valeur des repas fournis à l'assistant(e) maternel(le) pour les repas des enfants accueillis. L'estimation de la valeur des repas doit également être mentionnée dans le contrat de travail.

**Pour l'année 2018\*, la base forfaitaire est de 4,80 €.**

**\*Pour connaître la base forfaitaire des frais de repas pour 2019 rendez-vous sur notre nouveau site internet : [www.assistantematernelle.info](http://www.assistantematernelle.info)**

### **PRÉCISION POUR LE CDD ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)**

Comme précisé précédemment le CDD pour les assistant(e)s maternel(le)s n'est possible que pour remplacer un(e) assistant(e) maternel(le) absent(e).

#### **Période d'essai pour un CDD**

- Pour un contrat conclu pour moins de 6 mois, la période d'essai est limitée à un jour par semaine, sans pouvoir dépasser deux semaines.

#### **Exemple :**

Dans le cadre d'un CDD conclu pour le remplacement d'une assistante maternelle en congé de maternité d'une durée de 16 semaines. La période d'essai sera de deux semaines maximum. Pour un remplacement de 5 semaines, la période d'essai sera de 5 jours maximum.

- Pour un contrat de 6 mois et plus, la période d'essai ne pourra excéder un mois.

### **Indemnités de fin de contrat pour un CDD**

À l'issue du contrat, l'assistant(e) maternel(le) bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité) égale à 10 % de la rémunération nette totale (art. L. 1243-8 du code du travail).

Attention, cette indemnité se calcule sans l'indemnité due au titre des congés payés. En revanche, le calcul de l'indemnité de congés payés comprend le montant versé au titre de l'indemnité de précarité.

L'indemnité de précarité n'est pas due dans les cas suivants :

- Si l'assistant(e) maternel(le) rompt le CDD pour signer un CDI avec un autre employeur ;
- Si le CDD est transformé en CDI ;
- Si l'assistant(e) maternel(le) refuse la transformation du CDD en CDI (et que la rémunération proposée est équivalente).

**Consultez la Fiche Pratique n°6 - Les indemnités**

# DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

## DURÉE DU TRAVAIL

La Convention collective précise que toutes les périodes d'accueil et les conditions de l'accueil de l'enfant doivent figurer dans le contrat de travail.

### L'accueil annuel

L'assistant(e) maternel(le) et le parent-employeur indiquent dans le contrat de travail le nombre de semaines d'accueil prévues dans l'année.

Si ces dates peuvent être changées en cours d'année, le contrat de travail doit prévoir le respect d'un délai de prévenance et la durée de ce délai.

Rappel : toute modification du contrat de travail doit se faire par avenant.

### L'accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est fixée à 45 heures par semaine (article 6 de la CCN). Les assistant(e)s maternel(le)s sont donc soumis(es) à un régime dérogatoire de la durée du travail.

A compter de la 46<sup>ème</sup> heure d'accueil hebdomadaire, l'assistant(e) maternel(le) doit percevoir une rémunération majorée (heures supplémentaires).

### L'accueil journalier de l'enfant, repos quotidien de l'assistant maternel

La Convention collective prévoit que la durée habituelle d'une journée d'accueil de l'enfant est de 9 heures (article 6 de la CCN).

Elle précise, en outre, que l'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'impératifs professionnels des parents-employeurs, il peut être dérogé à ces principes, si le salarié est d'accord.

## LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le jour de repos hebdomadaire doit, en principe, être donné le dimanche. Le contrat de travail peut cependant prévoir un autre jour de la semaine comme jour de repos hebdomadaire.

La Convention collective envisage surtout sur ce point le cas de l'assistant(e) maternel(le) qui garde des enfants de familles différentes. Dans cette situation, il faut que le jour de repos hebdomadaire, fixé dans les contrats de travail avec chacune des familles, soit le même pour garantir de manière effective, au salarié, un jour dans la semaine sans aucun enfant (article 10 CCN).

Il se peut pourtant que l'assistant(e) maternel(le) soit amené(e) à travailler le jour fixé comme jour de repos hebdomadaire. Cette situation ne peut être qu'exceptionnelle et dans cette hypothèse, le salarié doit bénéficier d'une rémunération majorée de 25 % ou d'un temps de repos, majoré dans les mêmes proportions.

**Exemple :**

un(e) assistant(e) maternel(le) effectuant 1h de travail le jour de son repos hebdomadaire bénéficiera, au choix de l'employeur, d'un repos majoré de 1h15 ou d'une majoration de salaire équivalente.

**Calcul :**

60 minutes + 25 % = 75 minutes soit 1h15.

## LES JOURS FÉRIÉS

### Le 1<sup>er</sup> Mai

Si le 1<sup>er</sup> Mai tombe un jour d'accueil habituel de l'enfant, c'est un jour férié, chômé et payé. Si l'assistant(e) maternel(le) accepte de travailler ce jour-là, à la demande des parents-employeurs, il ou elle percevra une rémunération majorée de 100 % (les heures effectuées ce jour-là sont payées double).

### Les autres jours fériés

Les autres jours fériés de l'année (dit jour fériés ordinaires) ne sont pas obligatoirement chômés. C'est l'employeur qui décide si le salarié doit travailler ces jours-là.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus dans le contrat de travail, et dans ce cas, les heures travaillées sont rémunérées au taux normal, sans majoration.

Si l'assistant(e) maternel(le) n'a pas d'accueil de prévu pendant un jour férié, il ou elle sera rémunéré(e) à condition :

- D'avoir 3 mois d'ancienneté avec son parent-employeur,
- Avoir accueilli l'enfant la veille et le jour suivant le jour férié,
- Avoir accompli un certain nombre d'heures de travail au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié (200 heures pour un contrat d'au moins 40 heures hebdomadaires, réduit proportionnellement pour les contrats hebdomadaires à 40 heures).

**Exemple :**

un(e) assistant(e) maternel(le) ayant un contrat de 35 heures hebdomadaires devra avoir travaillé au moins 175 heures au cours des 2 mois précédents.

Calcul =  $\frac{35 \times 200}{40} = 175$

# LES CONGÉS

## LES CONGÉS PAYÉS

Comme tous les salariés, les assistant(e)s maternel(le)s ont droit à des congés payés annuels.

### Durée et prise des congés payés

L'assistant(e) maternel(le) acquiert 2,5 jours ouvrables toutes les 4 semaines de travail pendant la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) avec un maximum de 30 jours ouvrables par an (article 12 CCN).

La date des congés est fixée par l'employeur mais les congés payés doivent être pris de manière effective. Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Les assistant(e)s maternel(le)s qui accueillent les enfants de familles différentes (multi-employeurs) ont également droit à une période de repos effective. Pour cette raison la Convention collective prévoit que les différents employeurs et le ou la salarié(e) doivent s'efforcer de fixer les dates de congé d'un commun accord. Cet accord sur les dates de congé doit intervenir entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars.

Si aucun accord n'est trouvé, c'est l'assistant(e) maternel(le) qui fixe ses dates de congés payés, soit 4 semaines en été et une semaine en hiver.

**Décompte des congés :** on décompte 6 jours ouvrables par semaine. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. On décompte donc du 1<sup>er</sup> jour où le ou la salarié(e) aurait dû travailler jusqu'à la veille de sa reprise d'activité.

### Fractionnement des congés payés

En principe les congés payés doivent être pris en deux fois : une première période (dite période principale) maximum de 24 jours, prise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et une deuxième période correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine prise séparément.

Si la première période de 24 jours n'est pas prise en une seule fois, c'est-à-dire que le congé est fractionné, l'assistant(e) maternel(le) a droit à des jours de repos supplémentaires.

### Jours supplémentaires pour fractionnement

La prise de ces congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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 de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

*NB : le fractionnement doit être imposé par l'employeur pour donner droit aux jours supplémentaires.*

### Exemple :

- Un(e) assistant(e) maternel(le) prend 20 jours de congé en août. Il (ou elle) prend les 4 jours restants en novembre et les accole à la 5<sup>ème</sup> semaine. Un jour supplémentaire de congé lui est dû au titre du fractionnement.
- Un(e) assistant(e) maternel(le) prend 20 jours de congé en août, 4 jours en octobre et la 5<sup>ème</sup> semaine en février. Aucun jour de congé supplémentaire ne lui est dû, le reliquat étant pris pendant la période légale.

## Indemnité de congés payés

La rémunération nette des congés est égale :

- Soit à la rémunération nette que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnité (méthode dite du maintien de salaire),

### Formule de calcul pour la méthode dite du maintien de salaire :

$$\frac{\text{Nbr de semaines travaillées}}{4} \times 2,5 = \text{Nbr de CP acquis}$$

4

$$\frac{\text{Nbr de CP acquis} \times \text{Nbr d'h hebdomadaire} \times \text{taux horaire}}{6} = \text{indemnité de CP}$$

6

- Soit au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération nette totale perçue au cours de l'année de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N), hors indemnité. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

### Exemple de calcul 1 :

Année de référence : 1<sup>er</sup> juin 2016 - 31 mai 2017.

Début du contrat de l'assistant(e) maternel(le) : 1<sup>er</sup> septembre 2016 en année complète.

Du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 31 mai 2017, l'assistant(e) maternel(le) a travaillé 38 semaines soit 10 mois (38 semaines / 4 semaines = 9,5 mois (appelé aussi 9,5 périodes).

Elle pourra donc prendre 24 jours de congés payés  $9,5 \times 2,5 = 23,75$ .

Si elle souhaite avoir 30 jours de congés dans ce cas elle devra poser en plus de ses

24 jours de congés payés, 6 jours de congés sans solde.

Ce n'est qu'au 31 mai 2017 que l'assistant(e) maternel(le) pourra bénéficier de l'intégralité de ces congés payés soit 30 jours au total, puisqu'elle aura travaillé sur la totalité de la période de référence c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017.

### Exemple de calcul 2 (suite page 16) :

Début du contrat de l'assistant(e) maternel(le) : janvier 2017 en année incomplète.

Temps d'accueil hebdomadaire : 25 heures.

Nombre de semaines d'accueil programmées dans l'année : 42 semaines.

Taux horaire net : 3,70 euros.

• Calcul de la mensualisation :

$$\frac{25 \text{ h} \times 42}{12} = 87,50 \text{ h} \times 3,70 \text{ euros} = 323,75 \text{ euros/mois}$$

12

• **Nombre de CP acquis :**

Au 31 mai, l'assistante maternelle a travaillé 20 semaines soit 5 périodes de 4 semaines.  
 $5 \times 2,5 = 12,5$  jours arrondi au supérieur donc l'assistant(e) maternel(le) a acquis 13 jours de congés payés.

• **Calcul de l'indemnité de congés payés (rémunération nette des congés) :**

**1) Selon la méthode dite des 10 %** (1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale nette perçue par l'assistant(e) maternel(le) au cours de l'année de référence hors indemnités) :

$$\frac{\text{Mensualisation} \times \text{nbr de mois travaillés}}{10}$$

$323,75 \text{ euros} \times 5 \text{ mois} / 10 = 161,87 \text{ euros}$ .

Selon la méthode des 10 %, l'assistant(e) maternel(le) a donc droit à 161,87 euros pour 13 jours de congés payés.

**2) Selon la méthode du maintien de salaire** (rémunération nette que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités) :

$$\frac{\text{Nombre de jours de CP acquis} \times \text{taux horaire} \times \text{temps d'accueil hebdomadaire}}{6}$$

$13 \text{ jours de CP} \times 3,70 \text{ euros} \times 25 \text{ heures hebdomadaires} / 6 = 1 202,50 / 6 = 200,42 \text{ euros}$ .

Selon la méthode du maintien de salaire, l'assistant(e) maternel(le) a donc droit à 200,42 euros pour 13 jours de congés payés.

**La méthode du maintien de salaire doit être retenue car elle est plus favorable à l'assistant(e) maternel(le) que la méthode des 10 %.**

**Lorsque l'accueil se fait sur une année complète**, les congés payés de l'assistant(e) maternel(le) sont rémunérés au moment où ils sont pris.

**Lorsque l'accueil se fait sur une année incomplète**, la rémunération due au titre des congés payés s'ajoute au salaire mensuel net de base. Elle peut être versée selon différentes modalités fixées par accord entre les parties (article 12-f CCN) :

- par 1/12<sup>ème</sup> chaque mois à partir du mois de juin,
- en 1 seule fois au mois de juin,
- à la prise principale des congés,
- à chaque fois que l'assistant(e) maternel(le) prend des congés.

**NB : si le contrat démarre en janvier 2018, les CP sont calculés au 31 mai 2018 et payés par douzième à partir du mois de juin 2018.**

**Si le contrat démarre après le mois de juin 2018, les CP ne pourront être rémunérés qu'à compter de juin 2019.**

**Rappel : la méthode des 10 % versés tous les mois au titre de la rémunération des CP est non conforme à la Convention collective et défavorable à l'assistant(e) maternel(le).**



**Lorsque l'accueil est occasionnel**, la rémunération des congés est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération nette totale perçue au cours de l'année de référence, hors indemnité.

Pour tous (ou toutes) les assistant(e)s maternel(le)s, le premier jour de vacances est le premier jour ouvrable où il (ou elle) aurait dû accueillir l'enfant et le dernier jour est celui de la veille de la reprise du travail.

## LES AUTRES CONGÉS

### Congés pour événements familiaux

Une autorisation d'absence exceptionnelle, sans condition d'ancienneté mais sur justificatif, est accordée à l'assistant(e) maternel(le) dans les cas suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion d'un PACS ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ; Non cumulables avec le congé de maternité mais cumulables avec le congé de paternité ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Une autorisation d'absence d'un jour ouvrable est également accordée en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur, si l'assistant(e) maternel(le) a au moins trois mois d'ancienneté chez l'employeur.

**Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'évènement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.** Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée des congés payés.

### Congés pour convenance personnelle

Ces congés sont accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ils ne sont pas rémunérés et n'entrent pas en compte dans le calcul de la durée des congés payés annuels.

### Congés pour enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier au maximum de 3 jours de congés non rémunérés si son enfant de moins de 16 ans est malade.

Le congé pour enfant malade est porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si l'assistant(e) maternel(le) a la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

**Consultez les Fiches Pratiques  
n°7 - Les absences et congés spéciaux, n°8 - Les congés payés,  
n°9 - Les congés supplémentaires  
et n°15 - Les congés pour enfant de moins de 15 ans**

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les assistant(e)s maternel(le)s se trouvent dans une situation juridique particulière concernant les règles applicables au moment de la rupture de leur contrat de travail.

La Convention collective envisage trois cas de rupture du contrat de travail :

## **La rupture à l'initiative de l'employeur : le retrait de l'enfant**

L'employeur, qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant(e) maternel(le), doit notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

La convocation de l'assistant(e) maternel(le) à un entretien préalable n'est pas exigée et l'employeur n'est pas tenu de mentionner le motif de la rupture dans la lettre recommandée.

## **La rupture à l'initiative du salarié : la démission**

L'assistant(e) maternel(le) peut décider de ne plus accueillir l'enfant que les parents-employeurs lui ont confié. Le salarié fait alors connaître sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

## **La rupture pour suspension ou retrait d'agrément**

La suspension ou le retrait de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le), par les autorités administratives, s'impose au salarié et à l'employeur.

L'employeur ne peut plus confier l'enfant à l'assistant(e) maternel(le). Il doit lui notifier le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre recommandée à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental (ancien Conseil général).

Dans ce cas, le contrat se trouve rompu, sans préavis, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le).

## **Durée du préavis à respecter (hors période d'essai)**

Qu'il s'agisse d'une rupture à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou de l'assistant(e) maternel(le), une période de préavis doit être effectuée. Elle commence à courir à la date de réception de la lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge.

## **Rappel : La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.**

Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un(e) assistant(e) maternel(le) ayant moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire pour un(e) assistant(e) maternel(le) ayant plus d'un an d'ancienneté.

## 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 de travail, avec celles rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation.

### Exemple de calcul de la régularisation en heures

L'assistant(e) maternel(le) travaille les semaines scolaires soit 36 semaines par an.

Elle est payée 3,70 € net de l'heure pour 40 heures de travail par semaine (8 heures par jour du lundi au vendredi) soit un salaire mensuel net de :

$(40h \times 36) / 12 = 120$  h mensuelles

$120 h \times 3,70 € = 444 €$  net par mois.

Le contrat a commencé au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et se termine au 31 août 2017. Elle a travaillé 22 semaines.

#### 1) Calcul du nombre d'heures mensuelles de la salariée selon mensualisation :

L'assistant(e) maternel(le) a travaillé :

$8 \text{ mois} \times 120 \text{ h} = 960 \text{ h}$

#### 2) Calcul des heures effectuées réellement par la salariée :

$40h \times 22 \text{ semaines} = 880 \text{ h}$

#### 3) Calcul de la régularisation de salaire due

$960 \text{ h (mensualisation)} - 880 \text{ h (heures réellement effectuées)} = 80 \text{ h}$ . Pas de régularisation due par l'employeur, le nombre d'heures payées est supérieur au nombre d'heures réellement effectuées.

$80 \text{ h} \times 3,70 € = 296 €$ . Soit 296 € de trop perçu pour l'assistante maternelle.

**NB : s'il y a un trop perçu, il reste acquis à la salariée au titre de la mensualisation de son salaire.**

**Consultez les Fiches Pratiques**  
**n°11 - La rupture du contrat par l'employeur,**  
**n°12 - La rupture du contrat en cas de suspension**  
**ou de retrait d'agrément, n°14 - La faute grave ou lourde**

### Indemnité compensatrice de congés payés

Quelle que soit la cause de la rupture (sauf faute lourde), le salarié a droit à une indemnité correspondant aux congés acquis mais non pris.

### Indemnité de rupture

Dans le cadre d'une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur par retrait de l'enfant, l'employeur doit verser une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité sera égale à 1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

### Documents à remettre au salarié

Quel que soit le motif et l'auteur de la rupture du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie,
- un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation Pôle-emploi,
- le reçu pour solde de tout compte.

### Reçu pour solde de tout compte

Les documents de fin de contrat doivent être remis le dernier jour du contrat. Tout retard apporté à la remise de ces documents peut constituer un préjudice pour la salarié qui pourra être indemnisée.

Si le ou la salariée a signé le reçu pour solde de tout compte remis par l'employeur, il/elle peut le contester dans les 6 mois suivant la date de signature.

Si il/elle ne l'a pas signé, il/elle peut le contester dans les 2 ans suivant la date de sa remise.

La contestation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Le courrier doit préciser les motifs de la contestation et les sommes concernées (arriéré de salaire ou indemnités de congés payés, par exemple).

**Conseil FGTA : ne pas signer le reçu avant de l'avoir fait vérifier par votre syndicat (contactez Marie-Claire Dufros au 06 79 14 95 62 - mc.dufros@fgta-fo.org).**

**Consultez la Fiche Pratique n°13 - L'indemnité de rupture**

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## La formation professionnelle continue s'articule autour de deux dispositifs : le plan de formation et le compte personnel de formation (CPF)

Ils ont pour but d'offrir des formations permettant d'améliorer ou d'acquérir des connaissances professionnelles ou d'obtenir des compétences attestées. La branche professionnelle a mis en place une offre de formation "prioritaire".

Si vous souhaitez vous former pour acquérir de nouvelles compétences, grâce au plan de formation vous avez accès à des modules courts de formation et des blocs de compétences. En accord avec votre employeur, vous bénéficiez de 58h/an pour vous former.

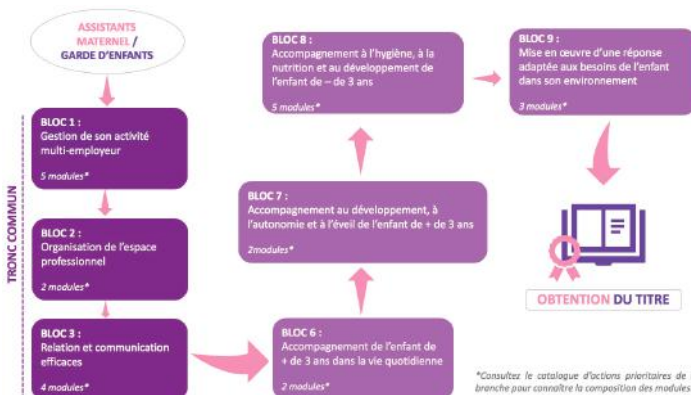
Vous recevrez de votre syndicat FO une documentation spéciale formation au 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

**Le titre de branche "assistant maternel / garde d'enfants" de niveau V** représente la seule formation certifiante propre au métier d'assistant(e) maternel(le), accessible par la validation des acquis et de l'expérience (VAE), par la formation en présentiel ou en FOAD (formation ouverte et à distance).

De nombreuses compétences ont été renforcées, notamment l'autonomie des assistant(e)s maternel(le)s, les capacités d'analyse et de conseil auprès des parents employeurs et la gestion de l'activité multi employeur au quotidien. Vous bénéficiez, dès la 1<sup>ère</sup> heure travaillée, du droit à la formation continue ainsi, vos frais de vie (déplacements, hôtels, restaurants) sont pris en charge quand vous êtes en formation. Les démarches administratives d'inscription sont simplifiées au maximum pour vous et votre employeur.

**Vous exercez votre activité professionnelle depuis au moins un an et vous souhaitez la valoriser ?** Optez pour la VAE. Ce dispositif, pris en charge par AGEFOS PME, vous permet de faire reconnaître officiellement votre expérience et d'obtenir le titre "Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants" (de niveau V). La démarche est simple et vous pouvez bénéficier d'un accompagnement à chaque étape.

**Pour tous renseignements et notamment pour l'obtention du Titre assistante maternelle, contactez Marie-Claire Dufros au 06 79 14 95 62 - mc.dufros@fgta-fo.org**



# ANNEXE I

## LES MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS (MAM)

L'assistant(e) maternel(le) peut accueillir les enfants dans un autre lieu que son domicile appelé Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s (MAM). Chaque parent reste employeur du ou de la seul(e) assistant(e) maternel(le) auquel / à laquelle il a confié son enfant.

### Délégation d'accueil

Chaque parent peut autoriser l'assistant(e) maternel(le) qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un(e) ou plusieurs assistant(e)s maternel(le)s exerçant dans la même MAM. Chaque parent reste employeur du (de la) seul(e) assistant(e) maternel(le) à laquelle il a confié son enfant.

Une MAM peut regrouper au maximum 4 assistant(e)s maternel(le)s.

Le nombre d'enfants gardés par assistant(e) maternel(le) peut aller de 2 à 4 selon l'agrément obtenu.

### Obligation du parent - employeur

Le particulier employeur doit respecter les conditions suivantes :

- La délégation d'accueil doit être prévue dans le contrat de travail de l'assistant(e) maternel(le).
- L'accord de chaque assistant(e) maternel(le) auquel l'accueil de l'enfant peut être délégué doit être annexé au contrat de travail.

**À savoir :** la délégation d'accueil n'entraîne pas de surcoût pour le parent-employeur. Par ailleurs, il perçoit le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) dans les conditions habituelles.

### Obligation de l'assistant(e) maternel(le) acceptant une délégation d'accueil

L'assistant(e) maternel(le) qui accepte une délégation d'accueil doit respecter les conditions suivantes :

- Elle/il ne doit pas accueillir un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément.
- Elle/il doit assurer le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses propres contrats de travail.

### Obligation de l'assistant(e) maternel(le) délégante

L'assistant(e) maternel(le) qui a reçu l'autorisation du parent-employeur de déléguer l'accueil remet une copie de son contrat de travail à chaque assistant(e) maternel(le) susceptible de la remplacer.

### Textes de références :

*Code de l'action sociale et des familles : articles L. 424-1 à L. 424-7.*

**Le guide MAM et Référentiel Assistante maternelle est disponible, demandez-le auprès du syndicat Assistante Maternelle FO.**

# ANNEXE II

## INCAPACITÉ ET INVALIDITÉ

L'article 17 de la Convention collective envisage la couverture maladie et accident des assistant(e)s maternel(le)s. Un accord de prévoyance précise les conditions d'application des garanties en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé, en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Conditions d'attributions liées aux salariés :

- Avoir un agrément en cours de validité.
- Être immatriculé à la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois.
- Avoir cotisé sur la période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur la base d'un salaire cumulé dans la profession au moins égal à 40 % du montant du minimum vieillesse et d'invalidité (dans les conditions fixées par la Sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces).
- Avoir justifié de son incapacité de travail dans les 48 heures à son employeur sauf impossibilité absolue.
- Être soigné sur le territoire de l'Union européenne.
- Se soumettre à une contre-visite, s'il y a lieu.

### À partir de quand peut-on percevoir les indemnités ?

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées à partir du :

- 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- 4<sup>ème</sup> jour dans tous les autres cas.

Les indemnités complémentaires versées par l'IRCEM sont dues :

- À partir du 8<sup>ème</sup> jour de l'arrêt en cas de maladie,
- À partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident de trajet ou d'accident du travail chez l'employeur.

### Montant des indemnités d'incapacité

La garantie de base totale mensuelle est égale à 77 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence.

La garantie de base totale **journalière** est égale à 1/365<sup>ème</sup> de la garantie annuelle.

L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire est égale à la garantie de base totale journalière moins l'indemnité journalière de la Sécurité sociale.

## Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire prendra fin :

- À la cessation du paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- À la date d'effet d'une rente invalidité,
- Au premier jour d'effet de la retraite,
- Au décès du salarié.

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant(e) maternel(le) est suspendu, l'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la Sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ;
- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la Sécurité sociale limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 120 jours.

## INVALIDITÉ DE TRAVAIL

En cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou en cas de rente accident du travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 %, une rente d'invalidité complémentaire à celle de la Sécurité sociale peut être versée aux salariés.

### Conditions d'attribution liées aux salariés, en plus de son invalidité

- Avoir un agrément en cours de validité,
- Être immatriculé à la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois,
- Avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur la base d'un salaire cumulé dans la profession au moins égal à 40 % du montant du minimum vieillesse et d'invalidité (dans les conditions fixées par la Sécurité sociale pour l'ouverture des droits en rente d'invalidité),
- Être soigné sur le territoire de l'Union européenne,
- Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

### Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 90 % du salaire de référence annuel, net de charge sociale, moins la pension ou rente versée par la Sécurité sociale, avant déduction des prélèvements sociaux.

### Durée de l'indemnisation

L'indemnisation prend fin :

- En cas d'arrêt des versements de la Sécurité sociale,
- Ou à la date d'effet de la retraite,
- Ou, au plus tard, aux 60 ans du salarié.





## **ACTION SOCIALE IRCEM** *(Extrait de la documentation IRCEM)*

L'Action sociale vise avant tout à vous accompagner, vous et vos proches, pour prévenir ces difficultés que vous pouvez rencontrer dans votre vie ou pour vous aider à les surmonter. Les administrateurs membres de la commission sociale Prévoyance, ont défini des axes prioritaires d'interventions :

- Favoriser et maintenir l'emploi dans notre secteur d'activité,
- Favoriser l'accès aux soins médicaux,
- Accompagner le handicap,
- Soutenir la personne dans les moments difficiles.

Des aides individuelles ont été créées autour de ces axes. À cet effet, l'IRCEM met à votre disposition de nombreux services. Des dispositifs d'écoute, de conseil et d'orientation ainsi que des solutions de soutien psychologique et des aides financières individuelles peuvent vous être accordées. Vous avez des préoccupations dans votre vie quotidienne : santé, handicap, éducation, micro-crédit..., l'Action sociale de l'IRCEM Prévoyance a mis en place un service téléphonique spécifique "IRCEM Plus". L'Action sociale constitue une dimension importante du Groupe IRCEM, inscrite dans la nature même de ses missions et activités.

Les actions ont pour vocation de venir en aide aux salariés cotisants à l'IRCEM Prévoyance. Les aides sont attribuées en dernier ressort après avoir utilisé au préalable toutes les possibilités offertes par la législation. Elles sont ponctuelles, soumises à la réglementation Action sociale définie par l'IRCEM. Elles sont attribuées en fonction de chaque situation particulière et du budget dédié disponible.

**Les conseillers IRCEM Plus sont joignables au 0 980 980 990 (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18 heures.**

# ANNEXE III

## LEXIQUE

### Heures majorées

Heures d'accueil effectuées au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure par semaine. Le paiement de ces heures doit être majoré dans les conditions fixées au contrat.

### Indemnités d'entretien

Indemnité due au salarié pour chaque journée d'accueil et destinée à compenser les frais engendrés par l'accueil de l'enfant. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 2,65 € par journée d'accueil.

### Journée de solidarité

Cette journée, aujourd'hui prévue aux articles L. 3133-7 à 12 du code du travail, n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles. Elle n'est donc pas applicable aux assistant(e)s maternel(le)s, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compte tenu de l'absence de jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point précis.

### Période d'essai

Période de travail précédant l'embauche définitive du salarié pendant laquelle chacune des parties peut rompre librement le contrat.

### Temps d'adaptation

Temps compris dans la période d'essai pendant lequel les conditions d'exécution du contrat seront déterminées en fonction des besoins de l'enfant.



**Pour toutes vos questions juridiques  
contactez :**  
**Marie-Claire DUFROS au 06 79 14 95 62**  
**ou [mc.dufros@fgta-fo.org](mailto:mc.dufros@fgta-fo.org)**

**FGTA-FO - Secteur des Emplois de la famille**  
**[www.assistantematernelle.info](http://www.assistantematernelle.info) - [@assistante.maternelle.FO](https://www.facebook.com/assistante.maternelle.FO)**

# CONSEILS FGTA-FO



## Salaire mensuel net de base (p8)

Il est conseillé de se faire rémunérer au-dessus de 0,406 x SMIC horaire notamment pour la retraite afin d'atteindre le salaire de référence retenu par la CNAV pour la validation d'un trimestre de retraite.

## Mensualisation année incomplète (p9)

Attention : lorsque vous avez plus de 5 semaines d'absence, une partie est prise au titre des congés payés tandis que l'autre relève d'un congé sans solde.

Pour éviter toute contestation, nous vous conseillons de bien notifier, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars (comme le stipule la CCN), la prise de vos congés payés, et d'en faire une copie en deux exemplaires signés par votre employeur et vous-même et à conserver par les deux parties.

## Jour férié et CP (p13)

Si un des jours fériés de l'assistant(e) maternel(le) tombe pendant une semaine de congé payé, **cette semaine ne comptera que 5 jours ouvrables**. Un jour férié chômé par l'assistant(e) maternel(le) ne peut pas être compté comme congé payé.

## Congés payés (p17) : jeune mère de famille

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans ou de 1 jour si leur congé principal n'excède pas 6 jours. Les salariées âgées de plus de 21 ans bénéficient également des mêmes droits sous réserve que leur congé total ne dépasse pas 30 jours.

À noter que la jurisprudence de la Cour de cassation étend aux hommes ces dispositions.

## Calcul de la mensualisation (p19)

Il est recommandé par la FGTA-FO de calculer d'abord son nombre mensuel d'heures travaillées qu'il suffira de multiplier par le taux horaire afin d'obtenir le salaire mensuel dû. Vous obtenez ainsi votre nombre d'heure de travail mensuel et votre salaire mensuel.


## Régularisation (p19)

En cas de régularisation due par l'employeur, les sommes versées doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé payé due à l'assistant(e) maternel(le) en fin de contrat.

## Vaccinations et administration de médicament

**Attention :** si l'un de vos employeurs refuse de faire les 11 vaccins obligatoires à son enfant, né à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, et contrairement à ce que la PMI peut vous dire, il ne faut surtout pas démissionner.

**Attention :** vous ne devez pas donner de médicament sans ordonnance. Cela est considéré comme une faute par la PMI et vous risquez de perdre votre agrément.



PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES