

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DE TRAVAIL  
DES ASSISTANTS MATERNELS  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

**Conclue, à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2004**

**entre**

**LA FEDERATION NATIONALE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS**

**FEPEM**

**d'une part**

**La Fédération des services C.F.D.T.,**

**La Fédération C.F.T.C. Santé et Sociaux Secteur des Emplois de la famille,**

**La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services  
C.G.T.,**

**La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et  
des secteurs connexes F.G.T.A. / F.O.,**

**Le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels  
S.N.P.A.A.M.**

**d'autre part.**

## **Convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2004, étendue par arrêté ministériel en date du 17 décembre 2004, paru au Journal officiel du 28 décembre 2004,**

### **A l'exclusion :**

- des termes « ni indemnité de rupture » figurant au troisième alinéa du g de l'article 18 (Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément)
- du quatrième tiret du premier alinéa de l'article 1-6 (durée de l'indemnisation) du chapitre 1er (garantie en cas d'incapacité de travail) de l'annexe 2 (Accord de prévoyance)

### **et sous réserve :**

- aux quatrième alinéas du e) et du k) de l'article 1er (Dispositions générales), de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail.
- au deuxième alinéa du b) de l'article 16 (Maternité – adoption – congé parental – congé de paternité), de l'application de l'article L. 122-25-2 alinéa 1 du code du travail.
- à l'article 4.4 alinéa 1 du Chapitre IV de l'annexe 2 (Accord de prévoyance), de l'application de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail.
- à l'article II-4 du Chapitre II de l'annexe 3 (Accord sur le développement de la négociation collective), de l'application de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail.
- à l'article IV-1er du Chapitre IV de l'annexe 3 (Accord sur le développement de la négociation collective), de l'application de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail.
- à l'annexe 6 (Modèle de bulletin de paie), de l'application de l'article R. 143-3 du code du travail.

### **Complétée par :**

- Avenant n°1 du 1<sup>er</sup> juillet 2004 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, paru au Journal officiel du 28 décembre 2004

## **ATTENTION**

### **Remise en cause de l'exclusion sur l'article 18 g) de la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur**

L'arrêté d'extension exclut la disposition par laquelle les indemnités de rupture ne sont pas à verser lorsque le contrat est rompu en raison du retrait ou de la suspension d'agrément.

La FEPEM estime que cette position est injustifiée puisque la rupture est due à la décision administrative et que, par ailleurs, elle repose sur un fondement juridique qui ne s'applique pas au champ des relations de travail entre particuliers employeurs et assistants maternels.

En conséquence, la FEPEM entreprend les démarches nécessaires auprès de Gérard LARCHER, Ministre délégué aux relations du travail, pour faire retirer cette modification administrative.

Dès qu'elle en prendra connaissance, la FEPEM ne manquera pas de communiquer la réponse. Dans cette attente, l'exclusion reste applicable.

## Sommaire

Préambule	p. 1
Art. 1 Dispositions générales	p. 2
Art. 2 Obligations administratives générales	p. 5
Art. 3 Classification	p. 6
Art. 4 Contrat de travail	p. 7
Art. 5 Période d'essai	p. 8
Art. 6 Durée de l'accueil	p. 9
Art. 7 Rémunération	p. 10
Art. 8 Indemnités d'entretien et de frais de repas	p. 12
Art. 9 Indemnités diverses	p. 13
Art. 10 Repos hebdomadaire	p. 14
Art. 11 Jours fériés	p. 15
Art. 12 Congés annuels	p. 16
Art. 13 Autres congés	p. 19
Art. 14 Absences	p. 20
Art. 15 Surveillance médicale	p. 21
Art. 16 Maternité – Adoption – Congé parental - Congé de paternité	p. 22
Art. 17 Couverture maladie accident	p. 23
Art. 18 Rupture du contrat	p. 24
Art. 19 Formation professionnelle	p. 26
Annexe n° 1 : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien	p. 27
Annexe n° 2 : Accord de prévoyance	p. 28
Annexe n° 3 : Accord sur le développement de la négociation collective	p.36
Annexe n° 4 : Engagement réciproque	p.45
Annexe n° 5 : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	p. 46
Annexe n° 5 <sup>bis</sup> : Documents à joindre au contrat de travail	p. 49
Annexe n° 6 : Modèle de bulletin de paie	p. 50

## Préambule

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parent(s) pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement.

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires, en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles,
- du code de la santé publique,
- du code du travail.

Le Conseil général intervient pour la délivrance de l'agrément et en contrôle le suivi ; il veille à l'application de la réglementation de la santé publique, de l'action sociale et de la famille. De ce fait, il autorise ou non l'exercice de l'activité.

Le parent qui confie son enfant à un assistant maternel devient de ce fait un particulier employeur.

Le lien de subordination existe dans cette relation qui est celle d'un contrat de travail.

Le particulier employeur n'est pas une entreprise, il ne poursuit pas une recherche de profit.

La profession s'exerce au domicile privé de l'assistant maternel.

La relation de respect et de confiance est essentielle dans ce contexte.

De nombreuses dispositions du code du travail prévues pour les entreprises ne s'appliquent pas dans la relation de travail entre l'assistant maternel et son employeur.

Pour toutes ces raisons, la FEPEM au nom des employeurs, et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) au nom des salariés, ont fortement senti le besoin de créer une convention collective définissant clairement les règles minimales ainsi que les devoirs et les droits des employeurs et des salariés.

Deux accords, l'un relatif à la formation professionnelle et l'autre à la classification, feront l'objet d'une future négociation.

Cette convention collective doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité qui connaît un développement important.

## **Article 1 – Dispositions générales**

### **a) Champ d'application professionnel**

Code NAF : 85.3 G

La présente convention collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s).

Cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel mentionné dans l'agrément.

L'assistant maternel accueille les enfants qui lui sont confiés par le parent particulier employeur moyennant rémunération.

L'assistant maternel doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

**La présente convention règle les rapports entre chaque parent particulier employeur et l'assistant maternel.**

### **b) Champ d'application géographique**

Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre Mer (DOM).

### **c) Libertés d'opinion et syndicale**

Les contractants reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté syndicale.

### **d) Egalité de traitement entre les salariés**

Les contractants reconnaissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

### **e) Durée de la convention - dénonciation - modification et révision**

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer, en partie ou en totalité, conformément à l'article L.132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception et préavis de trois mois.

Conformément au code du travail, la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et déposée auprès des services du ministère compétent.

Dans ce cas, la convention ou la partie de la convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au maximum pendant un an.

La commission paritaire nationale est composée des représentants des employeurs (FEPEM) et des organisations syndicales, C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M., représentatives de la branche professionnelle. Elle siège en mixte lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère du travail.

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire nationale de la présente convention. La commission paritaire devra alors être convoquée dans un délai d'un mois ; ses modalités de fonctionnement sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

#### **f) Avantages acquis**

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

#### **g) Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tout le territoire entrant dans le champ d'application.

#### **h) Entrée en application**

La présente convention collective sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **i) Périodicité de la négociation**

Les parties signataires se rencontrent au moins une fois par an pour présenter le rapport de branche et négocier les salaires, au moins une fois tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité de traitement entre les salariés tel que défini à l'article 1 d) et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner les classifications, ou à la demande d'une des parties.

#### **j) Présence aux réunions paritaires**

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite d'une journée par trimestre. Cette journée sera justifiée par une convocation et annoncée à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

Les partenaires sociaux décident de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon des modalités définies en Annexe n°3.

#### **k) Conciliation et interprétation**

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles, notamment à l'occasion de l'interprétation de la convention collective nationale.

La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des organisations membres de la commission.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariales et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations signataires de la présente convention.

La commission est convoquée par le président et doit se réunir dans le délai d'un mois après la demande.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.  
Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres présents de la commission.  
En tout état de cause, les parties peuvent porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

## **Article 2 - Obligations administratives générales**

### **- Obligations de l'employeur**

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général ;
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA. ou à la CAF;
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;
5. Etablir un contrat de travail écrit ;
6. Etablir mensuellement un bulletin de paie ;
7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

### **- Obligations du salarié**

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ;
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
5. Conclure un contrat de travail écrit ;



### **Article 3 - Classification**

Les négociateurs de la présente convention collective ont pour objectif la professionnalisation du métier d'assistant maternel.

Ils affirment leur intention de reconnaître la qualification que les salariés acquièrent à travers :

- l'exercice de la profession,
- l'expérience validée,
- les formations attestées par un diplôme de la branche.

La qualification ainsi acquise permettra la reconnaissance des compétences dans une classification des emplois de la branche.

## **Article 4 - Contrat de travail**

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.

Il est signé lors de l'embauche,

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

### **Mentions et rubriques administratives et conventionnelles**

- Identification des parties
- N° d'identification employeur
- N° URSSAF
- N° de Sécurité Sociale du salarié
- Nom de l'enfant et date de naissance
- Date d'embauche
- Références de l'agrément
- Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Assurance automobile (s'il y a lieu)
- Durée période d'essai
- Périodes d'accueil et horaires
- Absences prévues de l'enfant
- Rémunération de l'accueil
  - Salaire brut minimum statutaire
  - Salaire brut horaire – Salaire net horaire
  - Salaire brut mensuel – Salaire net mensuel
  - Date de paiement
- Congés payés : Dates habituelles des congés
- Frais d'entretien
- Jours fériés travaillés ou chômés
- Repos hebdomadaire

### **Consignes et informations concernant l'enfant**

- Santé :
  - . régime alimentaire
  - . médecin de référence
  - . soins ou médicaments
  - . consignes en cas d'urgence
- Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence.
- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant : conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser au contrat).
- Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel.
- Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

### **Documents à joindre au contrat de travail**

Voir annexe 5bis de la présente convention collective nationale.

### **Conditions particulières**

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

## **Article 5 - Période d'essai**

- Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.
- La période d'essai doit être prévue au contrat.
- Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.  
Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.
- Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 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.
- Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :
  - un bulletin de paie ;
  - un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
  - une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
  - l'attestation ASSEDIC.

## **Article 6 - Durée de l'accueil**

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat.

- **Accueil annuel**

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer le délai de prévenance.

Un délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

- **Accueil hebdomadaire**

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine

- **Accueil journalier**

Principes :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 h consécutives minimum.
- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.
- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.

- **Accueil occasionnel**

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

Se reporter aux article 7 : Rémunération et article 12 – Congés annuels au 1°) Congés payés, alinéa f).

## Article 7 - Rémunération

### 1) Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

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

### 2) Salaire mensuel brut de base

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

#### **A) SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNÉE COMPLÈTE** (52 SEMAINES Y COMPRIS LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

**salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines**  
**12**

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (Voir article 12 - Congés annuels).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 - Absences.

#### **B) SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNÉE INCOMPLÈTE** (SEMAINES PROGRAMMÉES HORS CONGÉS ANNUELS DU SALARIÉ) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

**salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées**  
**12**

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base (Voir article 12 - Congés annuels).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 - Absences.

#### ▪ Accueil occasionnel :

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter : article 12 – Congés annuels au 1°) Congés payés, alinéa f).

### 3) Heures complémentaires

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

#### **4) Majorations**

##### a) Heures majorées

A partir de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

##### b) Majorations pour difficultés particulières

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

#### **5) Périodicité**

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

#### **6) Bulletin de paie**

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

## **Article 8 - Indemnités d'entretien et frais de repas**

### **1. Les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant :**

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire : voir annexe n° 1

### **2. Les frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters**

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

### **3. Contractualisation :**

Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

## **Article 9 – Indemnités diverses**

### **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.



## **Article 10 - Repos hebdomadaire**

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

## **Article 11 - Jours fériés**

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

Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1<sup>er</sup> mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

### **Jours fériés ordinaires**

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

## **Article 12 - Congés annuels**

Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :

### **1°) Congés payés**

#### **a) Ouverture du droit**

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de date à date.

#### **b) Durée des congés payés**

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines.

#### **c) Calcul du nombre de jours de congés payés**

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente,
- les congés pour événements personnels,
- les jours fériés chômés,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés de maternité et d'adoption,
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue 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 alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines).

#### **d) 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 1er 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<sup>er</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

#### **e) Fractionnement des congés payés**

Lorsque les droits à congés payés dépassent 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<sup>er</sup> 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<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 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.

#### **f) Rémunération des congés payés**

L'année de référence court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...).
- soit au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :  
Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.  
La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.
- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :  
La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'article 7 – Rémunération, alinéa 2 b).  
Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :
  - soit en une seule fois au mois de juin,
  - soit lors de la prise principale des congés,
  - soit au fur et à mesure de la prise des congés,
  - soit par 12<sup>e</sup> chaque mois.
- Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10<sup>ème</sup> versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e) fractionnement du présent article et congés pour événements familiaux à l'article 13 - Autres congés.

Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

### **g) Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

### **2°) Congés annuels complémentaires**

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1<sup>er</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

### **3°) Dispositions communes**

- **Décompte des congés pris**

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

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

- **Bulletin de paie**

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

## **Article 13 - Autres congés**

### **Congés pour événements familiaux**

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

sans condition d'ancienneté :

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

avec condition d'ancienneté de trois mois chez l'employeur:

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

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze 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 un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

### **Les 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.

### **Les congés pour appel de préparation à la défense nationale**

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

### **Les congés pour enfants malades**

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq 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.

## **Article 14 - Absences**

### **Absences du salarié**

Toute absence doit être justifiée.

Voir article 13 - Autres congés.

Voir article 17 - Couverture maladie accident.

### **Absences de l'enfant**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 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<sup>1</sup>, soit de maintenir le salaire.

---

<sup>1</sup> Voir Article 18 - Rupture du contrat

## **Article 15 – Surveillance médicale**

La FEPEM et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.



## **Article 16 - Maternité - Adoption - Congé parental - Congé de paternité**

### **a) Dispositions générales :**

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

### **b) Dispositions particulières :**

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

## **Article 17 - Couverture maladie et accident**

**Le salarié remplissant les conditions de base définies à l'annexe n°2 : Accord de prévoyance, aux paragraphes 1- 2. et 2- 2., notamment :**

- Avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- Etre immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- Avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ;

**bénéficie :**

### **► en cas d'absence pour maladie ou accident**

dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre visite s'il y a lieu, à condition d'être soigné dans un pays de l'Union Européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Cette indemnisation prend effet à partir :

- du 1<sup>er</sup> jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'accident du travail et assimilé
- du 11<sup>ème</sup> jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas.

### **► en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale**

à un taux supérieur à 66 %, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés.

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19-01-78) est financée en totalité par la cotisation des employeurs.
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe n°2 « **Accord de prévoyance** » de la présente convention collective nationale.

## **Article 18 - Rupture du contrat**

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

### **a) Rupture à l'initiative de l'employeur- retrait de l'enfant**

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **b) Rupture à l'initiative du salarié - démission**

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **c) Préavis**

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins 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 se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

### **d) Régularisation**

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7 - Rémunération à l'alinéa 2 b).

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

### **e) Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

### **f) Indemnité de rupture**

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

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

**g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément**

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

**h) 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 :

- le bulletin de salaire,
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi.
- l'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits.

## **Article 19 – Formation professionnelle**

Compte tenu des spécificités de la profession, les négociateurs de la présente convention collective :

- ▶ estiment que la formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation,
- ▶ affirment leur volonté, dans le cadre qui leur est réservé par la loi n° 2004-391 du 7 avril 2004 publiée au JO du 5 mai 2004,
  - d'initier une politique de formation professionnelle adaptée aux spécificités du métier et de son contexte,
  - d'engager paritairement une négociation pour la mise en œuvre
- ▶ créent une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP).,

**Annexe n°1 – Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien**

(Voir l'article 8 de la présente convention collective)

L'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant (voir article 8 de la présente convention collective) :

**Par accord paritaire du 21 juin 2004**

Les partenaires sociaux fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à : 2,65 € par journée d'accueil.

## Annexe n°2 - Accord de prévoyance

### PREAMBULE

**Cet accord détermine les conditions d'application de l'article 17 - Couverture maladie accident de la Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur.**

Compte tenu du fait que la protection d'origine légale en cas de maladie et d'accident ne s'applique qu'à partir des 3 ans d'ancienneté chez l'employeur, que cette condition est rarement réalisée pour les assistants maternels employés par des particuliers employeurs, les partenaires sociaux ont décidé de créer un régime de prévoyance assurant une meilleure protection des assistants maternels.

Mutualisée pour l'ensemble des assistants maternels employés par des particuliers employeurs, et applicable à tous, quel que soit le temps d'accueil de l'enfant, cette garantie est source de cohésion ; de plus elle participe à la lutte contre le travail dissimulé.

La gestion par un organisme extérieur et la mutualisation de cette garantie apportent aux assistants maternels une véritable protection sociale et aux particuliers employeurs une simplification de leurs obligations.

Le présent accord va dans le sens de la reconnaissance de la profession des assistants maternels.

### DEFINITIONS GENERALES

**Maladie** : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

**Accident** : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

**Rechute** : nouvel arrêt de travail intervenant dans les six (6) mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est la sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

**Salaire de référence** : le salaire pris en compte pour la détermination des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales et patronales, ce qui exclut donc les indemnités perçues pour les frais divers (hébergement, nourriture, entretien, trajet ...).

## CHAPITRE I

### Garantie en cas d'Incapacité de travail

#### Article 1-1 : OBJET DE LA GARANTIE

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

#### Article 1-2 : BÉNÉFICIAIRES

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins douze (12) mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union Européenne ;
- de se soumettre à une contre visite s'il y a lieu.

#### Article 1-3: SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des « indemnités d'incapacité » est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu, par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est à dire le salaire soumis à cotisations, hors frais d'entretien, de nourriture,...) au cours des trois derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence se reconstitue à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

##### 1.3.1 Période incomplète hors congés payés :

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué au prorata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

##### 1.3.2 Congés payés :

Si l'assistant maternel n'a aucun salaire versé pendant au moins un mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les douze (12) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

##### 1.3.3 Rechute :

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des « indemnités d'incapacité » seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation s'il y a lieu.



#### **Article 1-4 : MONTANT DES INDEMNITES D'INCAPACITÉ**

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base totale mensuelle est égale à 76% du salaire brut de référence, plafonné à 100% du salaire net de référence ;
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30<sup>ème</sup> de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables, est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus moins l'indemnité journalière de sécurité sociale, prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière sera recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

#### **Article 1-5 : DÉLAI DE CARENCE**

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- premier jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
- onzième jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

#### **Article 1-6 : DURÉE DE L'INDEMNISATION**

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité au premier jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale,
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité,
- ou au premier jour d'effet de la retraite,
- ou au 65<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressé.

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant maternel 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 90 jours.

#### **Article 1-7 : SALARIÉS DE PLUS DE 65 ANS**

Si un salarié en activité au-delà de 65 ans se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu.

## **CHAPITRE II**

### **Garantie en cas d'Invalidité**

#### **Article 2-1 : DÉFINITION DE LA GARANTIE**

Une rente d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux salariés définis ci-dessous.

#### **Article 2-2 : BÉNÉFICIAIRES**

Peut bénéficier de cette rente d'invalidité tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins douze (12) mois au premier jour du mois où est survenu l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire d'assistant maternel au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits en rente d'invalidité ;
- de percevoir une pension pour une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 % ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union Européenne ;
- de se soumettre à une contre visite s'il y a lieu.

#### **Article 2-3: SALAIRE DE RÉFÉRENCE**

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est à dire le salaire soumis à cotisation, hors frais d'entretien, de nourriture,...) au cours des quatre derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

#### **Article 2-4 : MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITE**

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 90 % du salaire de référence net de charges sociales annuel moins la pension ou rente annuelle réelle de la sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement. Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir une pension ou une rente pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, elle sera recalculée sur la base du salaire de référence défini dans l'article 2-3.

#### **Article 2-5 : DURÉE DE L'INDEMNISATION**

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la sécurité sociale,
- ou à la date d'effet de la retraite,
- ou au plus tard au 60<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressé.

## **CHAPITRE III**

### **Clauses communes**

#### **Article 3-1 : PRISE EN CHARGE DES ARRETS DE TRAVAIL**

En application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail survenus à compter de la date d'application de la présente convention collective, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours à la date d'application de la présente convention collective si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation légale ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaire versés justifiant le maintien de salaire du contrat de travail du salarié.

Dans ce cadre le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin de ses droits légaux ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

#### **Article 3-2 : EXCLUSIONS**

Sont exclus des indemnités complémentaires à celles prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10/12/1977 annexé à la loi n°78-49 du 19/01/1978, les arrêts de travail qui sont la conséquence :

- de blessures et mutilations volontaires ;
- d'accidents ou maladies dus à des faits de guerre étrangère ou civile lorsque la France est partie belligérante ;
- de l'usage d'engin à moteur à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse ;
- d'accidents et maladies dus à un tremblement de terre ou à la désintégration du noyau atomique.

#### **Article 3-3 : PAIEMENT DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES**

Les indemnités et rentes complémentaires nettes de charges sociales sont versées directement au salarié par l'institution gestionnaire

#### **Article 3-4: REVALORISATION DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES**

Les salaires de référence définis ci-dessus, servant de base au calcul des indemnités et rentes complémentaires, sont revalorisés dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que le salaire horaire minimum brut de base tel que défini à l'article 7.1 de la présente convention collective nationale (1/8<sup>ème</sup> du salaire statutaire brut journalier).

#### **Article 3-5 : CHARGES SOCIALES**

Les charges sociales, patronales et salariales, correspondant aux indemnités d'incapacité complémentaires versées au salarié avant rupture de son contrat de travail, sont calculées et prises en charge par l'institution gestionnaire et versées par elle à l'URSSAF compétente.

Les prélèvements sociaux applicables aux indemnités d'incapacité (versées après rupture du contrat de travail du salarié) et aux rentes d'invalidité, sont déduits des garanties définies ci-dessus, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'institution à l'URSSAF compétente.

## **Article 3-6 : MONTANT DES COTISATIONS**

### **1. Assiette des cotisations**

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale.

### **2. Montant des cotisations**

2,30 % de l'assiette des cotisations :

- 1,15 % à la charge des employeurs,
- 1,15 % à la charge des salariés.

## **Article 3-7 : DEMANDE DE VERSEMENT DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES**

### **1. Déclaration de l'arrêt de travail**

L'arrêt de travail est à déclarer à l'organisme gestionnaire, au moyen d'un document fourni par celui-ci et accompagné des justificatifs précisés dans ce document.

Cette déclaration est faite :

- par le particulier employeur si le salarié n'a qu'un seul employeur ;
- par le salarié lui-même s'il a plusieurs particuliers employeurs ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à cette déclaration, dans les quinze jours qui suivent la demande.

### **2. Prolongation de l'arrêt de travail**

Les demandes de remboursement pour prolongation de l'arrêt de travail pourront être faites par l'intéressé lui-même.

## **Article 3-8 : CONTRÔLE MÉDICAL**

Tous les salariés indemnisés sont tenus de se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution jugera utile de pratiquer, dans les conditions définies au règlement intérieur de l'institution gestionnaire.

## **CHAPITRE IV**

### **Dispositions Générales**

#### **Article 4-1 : INSTITUTION GESTIONNAIRE**

Les signataires de cet accord collectif, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'organisme chargé de la gestion du présent accord.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme gestionnaire permet de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent accord.

#### **Article 4-2 : SALARIÉS COUVERTS ANTERIEUREMENT PAR UN AUTRE REGIME DE PREVOYANCE**

Lorsque les salariés étaient garantis antérieurement :

##### **a) A un niveau au moins égal au présent accord :**

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cet accord, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais du présent accord, l'institution gestionnaire ne prendra en compte que le montant des revalorisations additionnelles des prestations versées en complément des indemnités de la sécurité sociale.

Les particuliers employeurs et les salariés qui auraient conclu antérieurement auprès d'un autre assureur un contrat de prévoyance comportant des garanties plus importantes pourront, s'ils le désirent, conclure un contrat complémentaire avec l'organisme désigné pour maintenir les garanties précédentes.

Cette adhésion sera acceptée sans questionnaire médical, ni stage, si elle est réalisée dans les trois mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat antérieur, réalisée dans les conditions définies à l'article 4-1 ci-dessus.

##### **b) A un niveau inférieur au présent accord :**

Les employeurs qui auraient souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même niveau de prestations que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés auront été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord.

#### **Article 4-3 : PAIEMENT DES COTISATIONS**

Les cotisations « prévoyance » sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

#### **Article 4-4 : COMMISSION DE SUIVI**

Une commission paritaire composée des signataires de cet accord est chargée de suivre les résultats techniques engendrés par son application.

Chaque année cette commission prendra connaissance des bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'organisme gestionnaire.

Toute modification qu'il serait utile d'apporter à la présente annexe sera présentée à la commission paritaire signataire de cet accord.

**Article 4-5 : RÉEXAMEN DE L'ACCORD**

Conformément à la loi n°94678 du 8 août 1994, avant la fin de la cinquième année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et renouvelleront ou non la désignation de l'institution gestionnaire.

En cas de modification ou de dénonciation du présent accord entraînant changement d'organisme gestionnaire, les prestations en cours seront maintenues à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme. Les nouvelles revalorisations seront prises en charge par le nouvel assureur. Cette revalorisation sera au moins aussi favorable que celle du régime géré par l'ancien gestionnaire.

**Article 4-6 : DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL**

Les conditions générales non incluses dans le présent accord sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'organisme gestionnaire.

## **Annexe n° 3 - Accord sur le développement de la négociation collective**

### **EXPOSE DES MOTIFS**

A ce jour, la branche professionnelle recense plus de 600 000 particuliers employeurs et 260 000 assistants maternels. Près de 10% des employeurs et des salariés se situent en Ile de France et 90% se répartissent sur le reste du territoire français, urbain et rural.

L'accueil par un assistant maternel, salarié du particulier employeur, est le premier mode de garde individuel des enfants entre 0 et 6 ans.

De la qualité de la relation qui s'établit entre employeur et salarié dépend le bien-être de(s) enfant(s) confié(s).

La situation de travail est particulière : cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel.

L'assistant maternel du particulier employeur doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du conseil général. Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

Pour ces raisons, des dispositions de droit commun du code du travail ne s'appliquent pas aux assistants maternels. C'est pourquoi, les dispositions de la convention collective nationale constituent une partie importante des règles juridiques régissant les relations individuelles de travail entre l'employeur et l'assistant maternel.

Or, pour prévenir les risques de litige, et préserver les intérêts de l'enfant, et maintenir la qualité de la relation de travail, la connaissance de la convention collective nationale des assistants maternels est essentielle.

En outre, cette convention collective doit pouvoir évoluer en fonction des besoins et des mutations de la profession.

Or, le constat révèle que l'isolement tant du particulier employeur que de son salarié et la pluralité de particuliers employeurs pour un même assistant maternel ne permettent pas d'organiser efficacement l'information et la concertation nécessaires à la connaissance et à l'évolution de la convention collective et empêchent chacun de participer à la vie de son organisation respective.

Cette situation nécessite notamment des moyens importants pour assurer la communication nécessaire à l'application de la convention collective nationale et à son évolution.

L'objet du présent accord est de mobiliser les moyens financiers nécessaires au développement de la négociation collective et à l'exercice de la représentation syndicale et constitue un début d'adaptation des droits collectifs de ces salariés.

## **CHAPITRE PRELIMINAIRE**

### **Champ d'application**

Sont concernés par le présent accord les assistants maternels et les particuliers employeurs définis dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

## **CHAPITRE I**

### **Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur**

#### **Article I-1<sup>er</sup> Aide au paritarisme**

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical à tout salarié. Les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés de la branche ayant négocié la présente convention collective nationale constatent qu'en raison des conditions d'exercice des emplois de la branche professionnelle, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre à la branche professionnelle de fonctionner, c'est à dire aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'actualisation et l'application de ladite convention collective ainsi que de tout accord paritaire, notamment du fait de leur extension, ces organisations décident de constituer un fonds commun d'aide au fonctionnement du paritarisme.

Ce fonds permettra de couvrir les frais relatifs aux réunions et missions paritaires engagés par ces organisations représentatives qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'actualisation et l'application harmonieuse de la convention collective, ainsi que de tout accord paritaire, et notamment les frais :

- de secrétariat, d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L.132-12 du code du travail ;
- liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale, à tout accord paritaire et à leur extension ;
- de conseils et de renseignements ;
- de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ou observer l'évolution des emplois,
- liés à la CPNEFP.

Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,12 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation.



## **Article I-2 Organisation de la négociation collective**

A l'occasion de chaque réunion paritaire nationale convoquée en vue de la négociation, de la révision ou de la mise en application d'accords paritaires, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ d'application de l'accord peut inclure dans sa délégation un maximum de trois représentants. Lorsqu'elle est composée de plus d'un membre, il doit y avoir au moins un assistant maternel relevant du champ d'application de la convention collective, mandaté par son organisation.

Le nombre total de salariés ainsi définis ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

## **Article I-3 Participation à la négociation collective**

Les assistants maternels désignés à l'article I-2 bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur lieu de travail pour participer à une réunion paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative de l'organisation nationale d'employeurs représentative, l'assistant maternel bénéficie d'une autorisation d'absence s'il justifie d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'il prévient ses employeurs au moins 12 jours ouvrables avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure. Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences sont assimilées à des heures de travail effectif.

Pour ce faire, les convocations écrites devront parvenir aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au moins 30 jours avant la date de la réunion.

Chaque assistant maternel désigné à l'article I-2 a le droit de s'absenter pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 18 heures par trimestre.

Compte tenu de l'isolement du particulier employeur, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national participant aux négociations de la convention collective nationale mettront tout en œuvre pour éviter que l'assistant maternel du particulier employeur, mandaté par son organisation syndicale, ne cumule plusieurs mandats afin de limiter ainsi le nombre de réunions pour un même assistant maternel.

Ces heures ne donnent pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne sont pas imputables sur les congés payés.

Le maintien du salaire correspondant à ces heures est pris en charge par le fonds du paritarisme tel que défini à l'article III-3.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne sont pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne sont pas rémunérées par le ou les employeurs. L'association paritaire nationale, visée à l'article II-1<sup>er</sup> du présent accord, doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

Les frais de déplacement de la délégation salariale sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article II-1<sup>er</sup> du présent accord.

## **Article I-4 Participation à des réunions de préparation ou de suivi**

Chaque fois que des assistants maternels du particulier employeur sont appelés à participer à une réunion de préparation ou de suivi de la négociation collective organisée par les organisations syndicales représentatives au plan national, il appartient à ces organisations de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il convient de faciliter cette participation.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article II-1<sup>er</sup> du présent accord. Elle doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

## **CHAPITRE II**

### **Création d'une association paritaire**

#### **Article II-1<sup>er</sup>**

#### **Création d'une association paritaire**

Il est créé conformément à la loi du 1/07/1901 une association paritaire dite « association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur » dont les modalités précises de constitution et de fonctionnement, notamment la gestion des fonds perçus, feront l'objet d'un accord entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels.

#### **Article II-2**

#### **Objet social**

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle pour participer à la négociation collective de la convention et des accords conclus dans le champ d'application du présent accord national.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

#### **Article II-3**

La durée de cette association est illimitée.

#### **Article II-4**

#### **Membres de l'association**

L'association se compose de l'ensemble des organisations qui ont négocié et signé la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

- La Fédération des services **C. F. D. T.**,
- La Fédération **C. F. T. C.** Santé et Sociaux Secteur des emplois de la famille,
- La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services **C. G. T.**,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et des secteurs connexes **F. G. T. A. / F. O.**,
- Le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels (**S.N.P.A.A.M.**),

et de la Fédération Nationale des Particuliers Employeurs **F E P E M**, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

## **Article II-5**

L'association est administrée par un comité de gestion composé de 10 membres répartis comme suit :

- 5 représentants de la FEPEM, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article II-5 ;
- 5 représentants des syndicats de salariés dont 4 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives : CFDT, CFTC, CGT, F.G.T.A. - FO, et un représentant du syndicat professionnel : SNPAAM.

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collègue.

## **Article II-6 Composition et rôle du bureau**

Le bureau de l'association est composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier, d'un trésorier-adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint désignés au sein du comité de gestion. Ces postes sont occupés alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des syndicats de salariés.

Les titulaires des postes de président, vice-président, trésorier, trésorier-adjoint, secrétaire et secrétaire-adjoint doivent être issus de collègues différents.

La durée de leurs mandats est de deux ans à compter de la date d'application du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier est nécessaire.

Le président peut se faire remplacer par le vice-président, le trésorier par le trésorier-adjoint et le secrétaire par le secrétaire-adjoint.

Les frais de gestion administrative, comptable et financière de l'association sont financés par les fonds collectés (voir article III-2 : Affectation du montant des cotisations recueillies).

## **Article II-7**

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

## **Article II-8 Rôle du comité de gestion**

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article I-1er du présent accord de la convention collective.

Cette répartition s'effectue selon les termes de l'article III-3.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés par le président et par le trésorier.

## CHAPITRE III

### Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur

#### Article III-1 Cotisation des employeurs à l'association paritaire

La cotisation est égale à 0,12% du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

Elle est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance, en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance.

#### Article III-2 Affectation du montant des cotisations recueillies

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire est affecté :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 5 % destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective.
- une part B, de 95 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de l'application de la négociation collective.

Le montant des frais liés à la gestion administrative, financière et comptable est inscrit au budget annuel.

#### Article III-3 Utilisation de la part A destinée aux salariés

Cette part A est prioritairement utilisée par l'association paritaire pour :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles I.3 et les charges sociales correspondantes quand elles sont à la charge de l'employeur ;

Pour ce faire, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'association paritaire qui en assure le remboursement.

- l'indemnisation des heures, hors temps de travail, passées en réunion selon des modalités à définir au règlement intérieur de l'association.
- la prise en charge des frais de déplacement dus en application des articles I.3 et I.4.

Ces frais sont remboursés aux salariés concernés par l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destiné aux salariés n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B (article III- 4 ci-après).

**Article III-4**  
**Utilisation de la part B destinée aux salariés**

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective nationale et au suivi des accords paritaires, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles I.4 et des charges sociales correspondantes ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur.

Elle est répartie budgétairement, en début d'exercice en cinq parts égales et chaque organisation bénéficie sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne peut prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire sont définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées sont partagées entre les organisations représentatives des salariés au prorata des sommes dépensées, en vue de la négociation pour la branche.

**Article III-5**  
**Utilisation de la part A destinée aux employeurs**

La part A destinée aux représentants des employeurs est utilisée pour la prise en charge des frais engagés par ceux-ci et l'organisation professionnelle représentative ayant participé à la négociation de la convention collective nationale des assistants maternels, lors des réunions des commissions mixtes ou paritaires convoquées en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord paritaire dans le champ d'application du présent accord national.

Le nombre de représentants des employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder 15 pour une même réunion paritaire nationale.

A l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs transmet à l'association paritaire un état des présences des participants aux réunions émargé par les intéressés.

L'organisation professionnelle d'employeurs détermine elle-même les règles de prise en charge des frais exposés par ses représentants.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destiné aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B (article III- 6 ci-après).

**Article III-6**  
**Utilisation de la part B destinée aux employeurs**

La part B destinée aux employeurs est affectée à l'organisation de la négociation collective et à la mise en application de la convention collective nationale et des accords paritaires, notamment :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;

- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur.

A la fin de l'exercice, le solde de la part B destinée aux employeurs est affecté à un compte de réserves « employeurs » destinées à mener toute étude d'observation de l'emploi et d'identification des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle.

### **Article III-7 Bilan annuel**

Il est établi un bilan annuel de fonctionnement portant sur :

- les sommes affectées: un bilan est établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives de salariés et d'employeurs dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présente à l'association chargée de gérer le fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle a reçus ;
- le taux de la cotisation et l'affectation des parts dans les deux collèges. Ils ont vocation à demeurer transitoires et à être revus lors de la réunion de bilan prévue ci-dessus pour tenir compte de l'utilisation des fonds et des statistiques ;
- le quota d'heures affectées à la négociation afin de vérifier s'il est suffisant.

## **CHAPITRE IV**

### **Dispositions finales**

#### **Article IV-1<sup>er</sup>**

#### **Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord**

Les parties signataires du présent accord constituent une commission paritaire nationale d'interprétation pour interpréter les dispositions du présent accord.

La commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles notamment à l'occasion de l'interprétation du présent accord.

Cette commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé au siège de la FEPEM comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale représentative, signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à deux ans, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariées et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations représentatives dans le champ de ladite convention.

La commission est convoquée à la diligence du président et doit se réunir dans le délai d'un mois après la demande.

Le secrétaire de séance est désigné d'un commun accord au début de chaque séance. La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des parties signataires du présent accord.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent obtenir l'accord de la majorité des membres présents de la commission.

Les parties tenteront de se concilier en utilisant toutes les mesures possibles avant de porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est tenu par la FEPEM.

#### **Article IV-2**

#### **Conditions de dénonciation du présent accord**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties à la fin de chaque année civile avec un préavis de deux mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment avec un préavis d'un mois. Les parties se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

## Annexe n° 4 - Engagement réciproque

Les futurs employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

### Modèle d'accord :

Suite au contact pris ce jour : ...../...../.....

Entre

Monsieur ou Madame.....

Adresse :.....

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Et

Monsieur ou Madame, Assistant(e) maternel(le),.....

Adresse :.....

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Pour l'accueil de l'enfant.....

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du ...../...../.....

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil :.....

- rémunération brute :.....

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur  
(précédée de : Lu et approuvé )

Signature du futur salarié  
(précédée de : Lu et approuvé )



**Annexe n°5 – Modèle de contrat de travail à durée indéterminée**  
(Voir l'article 4 – Contrat de travail)

**Entre l' employeur :**

M., Mme, Mlle : Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....  
.....

En qualité de (père – mère – tuteur ou autre): .....

N° d'identification de l'employeur :  
.....  
N° U.R.S.S.A.F. ou PAJEMPLOI.....

**et le ou la salarié(e) :**

M., Mme, Mlle : Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....  
.....

N° personnel d'immatriculation SECURITE SOCIALE : .....

Date de délivrance de l'agrément : .....ou date du dernier renouvellement : .....

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle : (*préciser coordonnées de la compagnie*).....

N° de police : .....

Assurance automobile : *s'il y a lieu (préciser coordonnées de la compagnie)*.....

N° de police : .....

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

**Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :**

Nom : ..... Prénom : .....

Date de naissance : .. ..

**DATE D'EFFET DU CONTRAT** : (à compter du premier jour de la période d'essai).....

**1. PÉRIODE D'ESSAI : (article 5)**

Durée : .....

Modalités de la période d'adaptation : .....

## 2. DURÉE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE : (article 6)

- horaire hebdomadaire : nombre d'heures : .....selon le planning suivant :
  - jour(s) d'accueil : .....
  - heures d'accueil par jour d'accueil : de.....h (heure d'arrivée) à .....h (heure de départ)
  - jour de repos hebdomadaire : .....
- planning mensuel s'il y a lieu : .....
- durée annuelle
  - nombre de semaines d'accueil (planning annuel) : .....
  - préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning : .....

## 3. JOURS FÉRIÉS : (article 11)

- jours fériés travaillés : .....

## 3. CONGÉS PAYÉS : (article 12)

- Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).
- Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture...)  
Définir, compte tenu de la date d'embauche et s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.
- S'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés.
- Préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

## 4. RÉMUNÉRATION : (article 7)

### 4.1. Salaire horaire de base

**Le salaire horaire brut de base** : .....€

**correspond à un salaire horaire net de base** : ..... €

Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales

Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales

### 4.2. Salaire mensuel de base :

- a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net
.....€	.....€

- b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net
.....€	.....€

## 5. INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE FRAIS DE REPAS : (article 8)

- Frais d'accueil, montant journalier : .....€
- Repas fourni par : .....
- Montant, s'il y a lieu : .....€

**6. INDEMNITES DIVERSES (article 9)**

- Frais de déplacement : barème :.....€
- Autres :.....

**7. CONDITIONS PARTICULIÈRES À DÉFINIR S'IL Y A LIEU :**

- Contraintes de l'employeur :.....
- Modalités de l'accueil péri scolaire :.....
- Enfant présentant des difficultés particulières : .....
- Acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié ;
- Définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié ;
- Autres.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

**Retraite**

Métropole : IRCEM-Retraite  
261, Avenue des Nations Unies  
BP : 593 – 59060 ROUBAIX CEDEX  
Tél. 03 20 45 57 00

Départements d'Outre Mer

CGSS GUADELOUPE  
Quartier de l'hôtel de Ville  
BP 486  
97159 POINTE A PITRE  
Tél. 0 590 90 50 00

CGSS LA MARTINIQUE  
Place d'Armes  
97210 LE LAMENTIN CEDEX 2  
Tél. 0 5 96 66 50 79

CGSS GUYANE  
Espace Turenne-Radamonthe  
Route de Raban  
BP 7015  
97307 CAYENNE CEDEX  
Tél. 0 594 39 60 00

CGSS REUNION  
4 Bd Doret  
97704 SAINT DENIS CEDEX  
Tél. 0 262 40 33 40

**Prévoyance :**

IRCEM-Prévoyance  
261, Avenue des Nations Unies  
BP : 593 – 59060 ROUBAIX CEDEX  
Tél. 03 20 45 57 00

**VOIR AUSSI ANNEXE N 5<sup>BIS</sup> - DOCUMENTS À JOINDRE AU CONTRAT DE TRAVAIL.**

Signature de l'employeur  
(précédée de : Lu et approuvé )

Signature du salarié  
(précédée de : Lu et approuvé )

## **Annexe° 5<sup>bis</sup> – Documents à joindre au contrat de travail**

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- Modalités de conduite à l'école ;
- Eléments relatifs à la santé de l'enfant :
  - Bulletin de vaccination ;
  - Autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
  - Ordonnance et protocole du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour ;
  - Autorisation de donner des médicaments ;
  - Autres.
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié ;
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents ;
- Délégation de garde éventuelle et conditions ;
- Autres.

## Annexe n° 6 – Modèle de bulletin de paie

L'annexe 6 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 143-3 du code du travail

1	BULLETIN DE PAIE	du _____ au _____		
2	NOM du salarié :	_____	Prénom :	_____
3	Adresse : _____			
4	N° immatriculation sociale du salarié : _____			
5	Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur			
6	Emploi : Assistant maternel		Code NAF :	85.3 G
7	Congés : du _____ au _____			
8	SALAIRE MENSUEL BRUT			
9	Salaire mensualisé brut de base :	nombre d'heures _____	x _____	€/h = _____ €
10	Heures complémentaires :	nombre d'heures _____	x _____	€/h = _____ €
11	Heures majorées :	nombre d'heures _____	x _____	€/h = _____ €
12	Accueil occasionnel :	nombre d'heures _____	x _____	€/h = _____ €
13	Absences :			_____ €
14	Congés payés :			_____ €
15	Divers :			_____ €
16	_____			_____ €
17	SALAIRE BRUT TOTAL :			_____ €
18	A déduire			
19	Part salariale des cotisations sociales	BASE	TAUX	MONTANT
20		(salaire brut)		
21	SECURITE SOCIALE	_____	%	_____ €
22	RETRAITE COMPLEMENTAIRE	_____	%	_____ €
23	AGFF	_____	%	_____ €
24	ASSEDIC	_____	%	_____ €
25	PREVOYANCE	_____	%	_____ €
26		97% du	TAUX	MONTANT
27		salaire brut		
28	C.S.G. déductible	_____	%	_____ €
29	C.S.G. et C.R.D.S. non déductibles	_____	%	_____ €
30	Total des retenues (lignes 21 à 29) :			- _____ €
31	SALAIRE NET :			_____ €
32	A ajouter : indemnités			
33	Fournitures, entretien : nombre de jours	_____	à _____	€ = _____ €
34	Nourriture – repas : nombre	_____	à _____	€ = _____ €
35	Déplacements : nombre de kilomètres	_____	à _____	€ = _____ €
36	Divers :			_____ €
37	Total à ajouter (lignes 33 à 36) :			+ _____ €
38	NET A PAYER (lignes 31 + 37) :			_____ €
39	Acomptes versés :			- _____ €
40	Solde à verser :			_____ €
41	NOM de l'employeur : _____			
41	Adresse : _____			
43	U.R.S.A.F.F. de _____ N° _____ ou N° PAJEMPLOI _____			
44	N° d'identification employeur _____			
45	Part patronale des cotisations sociales	BASE	TAUX	MONTANT
46		(salaire brut)		
47	SECURITE SOCIALE	_____	%	_____ €
48	RETRAITE COMPLEMENTAIRE	_____	%	_____ €
49	AGFF	_____	%	_____ €
50	ASSEDIC	_____	%	_____ €
51	PREVOYANCE	_____	%	_____ €
52	FORMATION PROFESSIONNELLE	_____	%	_____ €
53	Total des cotisations patronales			_____ €
54	Pour information			
55	Net à payer (ligne 38) :		Nombre de jours d'accueil effectués :	
56	C.S.G. et C.R.D.S. non déductibles (ligne 29) :		Nombre d'heures d'accueil effectuées :	
57	Montant imposable (ligne 55 + 56) :			
58				
59	Date de paiement :			
60	Signature de l'employeur :			
61				

Ce bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée