

**AVIS AUX LECTEURS
CE QU'IL FAUT SAVOIR
SUR L'EVOLUTION DES TEXTES
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
ASSISTANTS MATERNELS**

La convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004, étendue par l'arrêté ministériel en date du 17 décembre 2004, est parue au Journal officiel du 28 décembre 2004.

Nous attirons l'attention des lecteurs sur le fait que cette convention collective a été modifiée ou complétée par des textes et des jurisprudences postérieurs à sa publication au Journal Officiel.

Vous trouverez, ci-dessous, les articles et annexes impactés.

Les services de la FEPEM sont naturellement à votre disposition pour tout complément d'information.

Article 1. Dispositions générales

a) Champ d'application professionnel :

- Depuis le 1^{er} janvier 2008, le code NAF est le 88.91 A.

Article 7. Rémunération

1) salaire horaire brut de base :

- L'article L.423-19 du Code de l'action sociale et des familles dispose que « les assistants maternels perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par heure, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance » (Smic). Depuis le décret du 29 mai 2006 (n°2006-627), la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0.281 fois le montant du salaire minimum de croissance (smic) par enfant et par heure d'accueil.

Article 12. Congés annuels

1) Congés payés

a) Ouverture du droit

- Depuis la loi (n°2012-387) du 22 mars 2012, l'ouverture des droits à congé payé est automatique dès le 1^{er} jour travaillé.

b) Prise de congés annuels

- Depuis le 1^{er} juin 2006 en cas de pluralité d'employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même les dates de ses congés dans les conditions suivantes : le salarié peut fixer 4 semaines de congés pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver, à condition cependant de prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée.

Article 13. Autres congés - les congés pour événements familiaux :

- Depuis le 27 juin 2004, la condition d'ancienneté de trois mois est supprimée.
- Depuis la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, les salariés ont également droit à 4 jours de congés pour événements personnels à l'occasion d'un PACS, comme pour un mariage (article L.3142-1 du Code du travail).
- Depuis le 10 août 2016, les congés pour événements familiaux ont été modifiés (article L.3142-4 du Code du travail) :
 - 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
 - 5 jours pour le décès d'un enfant ;
 - 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
 - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
- Depuis le 10 août 2016 (article L3141-8 du Code du travail), les salariés (hommes ou femmes) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge¹. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.
Les salariés (hommes ou femmes) de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 17. Couverture maladie et accident

Annexe 2 Accord prévoyance :

Garantie en cas d'incapacité de travail

- Depuis l'avenant du 20 janvier 2009² :
 - L'indemnisation prend effet au 8^{ème} jour d'absence.
- Depuis l'avenant du 29 octobre 2010 :
 - Le salaire de référence est le salaire mensuel brut moyen limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois précédant le 1^{er} jour d'arrêt de travail.
 - La garantie de base totale mensuelle est égale à 77% du salaire brute de référence, plafonné à la tranche A de la sécurité sociale et limité à 100% du salaire net de référence.

¹ Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

² Etendu par arrêté du 17 mai 2010

- Depuis l'avenant du 29 octobre 2010 :
 - L'indemnisation prend fin à la date de la reprise d'activité, au décès du salarié, en cas de cumul emploi retraite au-delà de 90 jours.
Dans le cas où l'agrément est suspendu, l'indemnisation prend fin, soit à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ; soit à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale limitée au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 120 jours.
- Depuis l'avenant du 3 décembre 2012 :
 - Le salarié doit avoir cotisé sur une période globale des quatre 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 ou de justifier, au premier jour d'arrêt, de salaires mensuels consécutifs dans la profession, d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.
 - La garantie totale de base journalière est égale à 1/365^{ème} de la garantie annuelle.

Garantie en cas d'Invalidité

- Depuis l'avenant du 3 décembre 2012 :
 - Le salarié doit avoir cotisé sur une période globale des quatre 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 ou de justifier, au premier jour d'arrêt, de salaires mensuels consécutifs dans la profession d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.
- Depuis l'avenant du 29 octobre 2010 :
 - Le montant de la rente d'invalidité est égal à 95% du salaire net de référence annuel diminué de la pension ou rente annuelle réelle de la Sécurité sociale et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.
 - L'indemnisation prend fin : en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la Sécurité sociale au titre de la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ; ou à la date d'effet de la retraite ; ou à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% ; ou au passage « en retraite pour inaptitude au travail » par la Sécurité sociale ; ou au jour du décès du salarié.

Nouvelles garanties

- L'avenant du 29 octobre 2010 a créé deux nouvelles garanties :
 - La rente d'éducation : cette garantie permet le versement d'une rente d'éducation à chaque enfant à charge en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié.
 - La maladie redoutée³ : cette garantie permet le versement d'un capital à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.
- L'avenant du 3 décembre 2012 a créé une nouvelle garantie :
 - Le Capital Décès ou PTIA : cette garantie permet le versement d'un capital en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié (PTIA)⁴.

³ Exemple de cas de maladie redoutée : cancer, infarctus, pontage coronarien, transplantation....

⁴ Est considéré en PTIA par l'organisme assureur le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale de 3e catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un



Clauses communes à toutes les garanties modifiées par les différents avenants :

- Depuis l'avenant du 29 octobre 2010 :
 - La revalorisation des indemnités et rentes complémentaires est définie annuellement par la commission de suivi et de pilotage.
 - Les garanties sont maintenues pendant une durée de 4 mois en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail. Elles débutent au lendemain de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. La suspension ou la rupture du contrat de travail doit résulter :
 - du déménagement de l'assistant maternel ou du particulier employeur ;
 - du sinistre de logement de l'assistant maternel ;
 - du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie ;
 - du décès de l'employeur de l'assistant maternel ;
 - de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.
 - Le maintien cesse :
 - à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire autre qu'assistant maternel ;
 - à la date d'effet de la retraite Sécurité sociale ;
 - à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

Portabilité de prévoyance :

- Depuis le 1^{er} juin 2015, en cas de rupture du contrat de travail du salarié (sauf cas de retrait d'enfant pour faute lourde), celui-ci continue à bénéficier de ces prestations complémentaires pour une durée de 12 mois maximum.
Pour bénéficier de la portabilité de la prévoyance, le salarié doit être inscrit à pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et être pris en charge par l'assurance chômage.
Lors de la remise de ses documents de fin de contrat, l'employeur doit mentionner la portabilité de la prévoyance dans le certificat de travail.

Annexe 1 Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien:

- Depuis la loi du 27 juin 2005 lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant, le montant de l'indemnité d'entretien est défini par décret.
Selon le décret du 29 mai 2006 (n°2006-627), l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti⁵ par enfant et pour une journée de 9 heures⁶

Annexe 3 Accord sur le développement de la négociation collective

- Depuis le 1^{er} mars 2014, deux évolutions :

accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

⁵ Le montant du minimum garanti est prévu à l'article L3231-12 du code du travail. Sa valeur est réévaluée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation.

⁶ Selon la Fédération des Particuliers Employeurs de France, qui se base sur l'article L.423-18 du Code de l'action sociale et des familles, l'indemnisation doit être proportionnelle à la durée de l'accueil de l'enfant. A l'inverse, les syndicats salariés estiment que le montant fixé est dû quel que soit le nombre d'heures d'accueil effectuées par l'assistante maternelle.

- Le taux du fonds du paritarisme est modifié.
- Le conseil national paritaire du dialogue social est créé. Ce conseil est commun à la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur et à celle des salariés du particulier employeur. Cette instance a de nombreuses missions comme l'accompagnement des politiques publiques locales en matière de prise en charge de l'offre d'accueil de la petite enfance, d'emploi, de formation professionnelle ainsi que de prévention des risques professionnels.

Annexe 7 Accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des assistants maternels du particulier employeur

Titre 2 : Le Droit Individuel à la formation.

- Au 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé au profit du compte personnel de formation (CPF).
- Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel de formation est intégré au compte personnel d'activité créé par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Annexe 6 Modèle de bulletin de salaire

Cette annexe a été étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'ancien article R.143-3 du Code du travail. Cet article disposait que par dérogation aux dispositions prévues à l'(ancien) article R.143-2 du Code du travail, le bulletin de salaire des assistantes maternelles pouvait ne pas comporter les mentions suivantes : la position dans la classification, le montant de la rémunération brute et la nature et le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Lors de la recodification du Code du travail, l'ancien article R.143-3 du Code du travail, devenu le nouvel article R.3243-6 du Code du travail, ne faisait plus mention des assistants maternels. De ce fait, les assistants maternels ne sont plus concernés par cette dérogation.

- Leur bulletin de salaire doit comporter toutes les mentions indiquées à l'article R.3243-1 du Code du travail à savoir :
 - Le nom et l'adresse de l'employeur ;
 - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
 - S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié
 - Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
 - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration ;



- La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales ;
 - Le montant de la rémunération brute du salarié ;
 - La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;
 - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
 - La date de paiement de cette somme ;
 - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
 - Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.
-
- Depuis le 1^{er} juillet 2004, la contribution solidarité autonomie est due par tous les particuliers employeurs. Cette nouvelle cotisation patronale d'assurance maladie est destinée à financer les ressources de la caisse nationale pour l'autonomie.
 - Depuis le 1^{er} janvier 2012, les cotisations CSG (déductible et non déductible) et CRDS sont calculées sur une base égale à 98.25% du salaire brut.

Nous tenons à votre disposition les références des textes ayant entraîné ces modifications.

