

## Une convention collective pour les assistantes maternelles

---

*L'assistante maternelle agréée, salariée à part entière, et son employeur doivent se pencher sur les conditions de leur collaboration et doivent suivre les prescriptions de la convention collective.*

Les conditions d'emploi, d'accueil de l'enfant, de rémunération des assistantes maternelles agréées ainsi que leurs garanties sociales sont, pour la première fois, définies par une "convention collective nationale des assistants maternels des particuliers employeurs" (un modèle de contrat de travail est joint en annexe 5 de la convention). De plus, le statut des assistantes maternelles a été refondu par la loi du 27 juin 2005 et précisé par plusieurs décrets.

### **600 000 parents employeurs et 300 000 employées sont concernés**

Effective depuis le 1er janvier 2005, cette convention concerne environ 600 000 parents employeurs et 300 000 employées. Ensemble, ils doivent revoir obligatoirement leurs relations de travail. Il s'agit désormais de concilier des relations basées sur la confiance, le bien-être de l'enfant et le droit du travail. Concrètement, les contrats de travail en cours doivent être actualisés par un avenant.

### **Droit à la formation professionnelle**

La convention met aussi en place un régime obligatoire de prévoyance, pour couvrir les risques d'incapacité et d'invalidité, financé à parts égales par l'employeur et le salarié. Elle crée aussi un droit à la formation professionnelle.

Avec chaque parent employeur, l'assistante maternelle doit pouvoir formaliser dans le contrat de travail les conditions d'accueil et de garde de l'enfant.

### **Période d'essai**

Le contrat prévoit une période d'essai : trois mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur un à trois jours par semaine, deux mois s'il court sur quatre jours et plus par semaine. Il détermine aussi comment se gèrent les absences pour maladie et les congés payés.

### **Les absences sont encadrées**

Dans ce cadre, toutes les absences de l'enfant non prévues au contrat sont rémunérées, sauf si elles sont la conséquence d'une maladie ou d'un accident. La convention fait la différence entre les petites maladies ponctuelles qui émaillent l'année et les situations plus graves qui peuvent justifier l'arrêt de la garde.

Dans le premier cas, les parents bénéficient d'un crédit de dix jours d'absence justifiée par an, pendant lesquels l'assistante n'est pas rémunérée, à condition qu'elle soit prévenue sous 48 heures et qu'il soit produit un certificat médical.

À partir du onzième jour, les parents l'indemnisent. Pour des absences supérieures à quatorze jours, les parents ont le choix : rompre le contrat ou rétablir le salaire à compter du quinzième jour.

### **La rémunération mieux réglementée**

Jusqu'à présent, la rémunération était librement négociée avec les parents sur la base d'un minimum forfaitaire étalé sur huit à dix heures d'accueil de l'enfant par jour. Les neuvième et dixième heures, non payées, étaient comprises dans la définition de la journée type rémunérée au forfait.

Cette formule à la journée est abandonnée. Chaque heure de travail est actuellement rémunérée au minimum 2,48 €, sur la base de 1/8 du salaire brut journalier. À titre d'exemple, une journée de neuf heures de garde est désormais payée 22,32 €.

Le salaire mensuel brut pour une année à temps plein est fixé de la manière suivante : salaire horaire brut x nombre d'heures hebdomadaires x 52/12.

- **Ce mode de calcul permet de lisser la rémunération sur l'année.** La durée conventionnelle de l'accueil est fixée à une moyenne de 45 heures par semaine. Au-delà, les heures sont payées et majorées d'un commun accord entre les parties.
- **Les indemnités d'entretien** sont au minimum de 2,81 euros par journée d'accueil. S'y ajoutent les éventuels frais de repas ou de goûter, si le parent employeur ne fournit pas son repas à

l'enfant et les indemnités de déplacement lorsque la salariée transporte l'enfant dans son véhicule. L'ensemble de ces indemnités n'est pas soumis à cotisations.

- **Si l'enfant a un handicap** ou s'il présente momentanément des difficultés de santé réclamant une attention accrue, une majoration pour horaire minimale de 0,14 Smic s'applique.
- **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète**, les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris ; c'est l'avantage du lissage de la rémunération sur l'année.
- **Lorsque l'accueil programmé est fractionné sur l'année** (arrêt pendant les vacances scolaires dans le cas de parents enseignants, par exemple), si le salaire est lissé sur la même période, la règle de calcul est la suivante : salaire horaire brut x nombre d'heures hebdomadaires x semaines travaillées/12. La rémunération des congés payés s'ajoute alors au salaire mensuel.

**Le paiement du salaire**, effectué à date fixe, s'accompagne de la remise du bulletin de paie (un modèle de bulletin de paie est joint en annexe 6 de la convention) qui récapitule les heures réellement effectuées au cours du mois.

### **Création d'un régime de prévoyance**

Les assistantes maternelles agréées immatriculées à la Sécurité sociale depuis au moins douze mois, et ayant cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à la Sécurité sociale, sous certaines conditions :

- en cas d'absence pour maladie ou accident constaté par un arrêt de travail dans les 48 heures ;
- en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale d'un taux supérieur à 66 %.

Les indemnités ou rentes sont calculées sur la base du salaire brut mensuel. Ce nouveau régime de prévoyance (décrit en annexe 2 de la convention) est financé à parts égales - 1,15 % du salaire – par les employeurs et la salariée.

### **Les congés payés**

Les règles des congés payés sont également précisées. Les assistantes maternelles bénéficient de cinq semaines au plus, fixées par l'employeur s'il est le seul à la faire travailler. Si l'assistante maternelle a plusieurs employeurs, c'est d'un commun accord qu'ils s'efforceront de déterminer la date des congés. Cet accord doit être finalisé au plus tard le 1er mars de chaque année afin que chacun puisse organiser ses vacances. Si aucun accord n'est trouvé, c'est à la salariée de fixer au moins les trois semaines d'été et la semaine d'hiver.

### **Contacts utiles**

#### **La Fédération nationale des particuliers employeurs (Fepem)**

N° Indigo : 0 825 07 64 64

Site Internet : [www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)

#### **Ircem Prévoyance**

Tél. : 03 20 45 35 22

Site Internet : [www.ircem.fr](http://www.ircem.fr)

#### **Urssaf**

Site Internet : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

"Le point sur la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur" disponible en ligne [http://www.urssaf.fr/images/ref\\_guide\\_Janv2005\\_ConvCollect-AM-Alsace.pdf](http://www.urssaf.fr/images/ref_guide_Janv2005_ConvCollect-AM-Alsace.pdf) ou dans la rubrique **En savoir +** de la page consacrée au Relais Assistantes Maternelles