

Relais Assistantes Maternelles

Réunion d'information
sur la nouvelle
convention collective



Réunions proposées par
les animateurs de
Relais Assistantes
Maternelles



Historique

Janvier 2000

Mise en place de groupes de travail pour créer la convention.

Juillet 2004

Signature de la convention collective nationale.
Accord signé entre la FEPEM, les syndicats des assistantes maternelles et les grandes centrales syndicales.

17 décembre 2004

Signature de l'arrêté d'extension.

28 décembre 2004

Parution au Journal Officiel.

1er janvier 2005

Application de la présente convention.

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur

Qu'est-ce qu'une convention collective ?



La convention collective est un **accord écrit** qui résulte de la négociation entre **syndicats de salariés et d'employeurs**.

La convention collective traite de **l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle** des salariés et de leurs **garanties sociales** pour toutes les catégories professionnelles.

La convention collective comprend généralement un **texte de base** et des **avenants, accords ou annexes** issus de négociations ultérieures sur des points particuliers.

Plan

- 1 - Contrat de travail
- 2 - Période d'essai
- 3 - Durée de l'accueil
- 4 - Rémunération
- 5 - Bulletin de paie
- 6 - Indemnités entretien
- 7 - Indemnités repas
- 8 - Frais de déplacement
- 9 - Repos hebdomadaire
- 10 - Jours fériés
- 11 - Congés annuels
- 12 - Rémunération des congés payés
- 13 - Rémunération des congés payés
- 14 - Autres congés
- 15 - Absences
- 16 - Rupture du contrat
- 17 - Couverture maladie et accident





1 - Contrat de travail

Art. 4

Avant

Le contrat de travail était :

- non obligatoire mais conseillé



Depuis le 1er Janvier 2005

Le contrat de travail est :

- **obligatoire** et en **adéquation** avec la présente convention
- **écrit** pour chaque enfant
- **paraphé** sur toutes les pages
- **signé** par les 2 parties



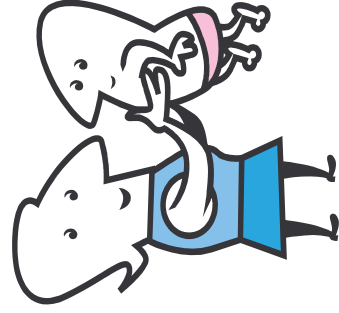
2 - Période d'essai (Définition)

Art. 5

Avant

La période d'essai n'était :

- pas précisée dans le contrat



Depuis le 1er Janvier 2005

La période d'essai est :

- **mentionnée** au contrat

Si l'accueil dure **moins de 4 jours**
par semaine

- **maximum 3 mois d'essai**

Si l'accueil dure **4 jours ou plus**

- **maximum 2 mois d'essai**

Possibilité de période
d'adaptation, elle fait partie de la
période d'essai



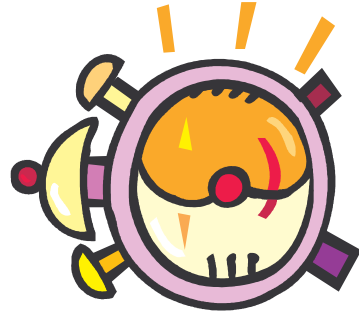
3 - Durée de l'accueil

Art. 6

Avant

La durée du travail n'était :

- pas définie



Depuis le 1er Janvier 2005

Durée journalière de 9h

Durée hebdomadaire de 45h

Accueil Annuel

Prévoir le nombre de semaines, la date des semaines et l'horaire d'accueil journalier

- Si les dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, prévoir un **décali de prévenance** entre les 2 parties pour modifier les dates de semaines programmées



4 - Rémunération

Art. 7

Avant

D'après le statut,
l'obligation était :

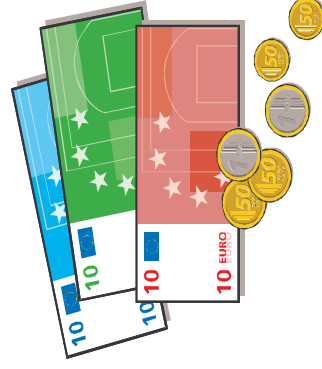
- **Forfait journalier**
(8h - 10h)
- **Tarif à l'heure**
(pour l'accueil de moins de
8 heures par jour et au-
delà de 10h)

Depuis le 1er Janvier 2005

➤ **Toutes les heures d'accueil sont
rémunérées**

➤ **Tarif à l'heure obligatoire**

Le montant horaire ne peut-être
inférieur à **2,14 euros brut**



$$\frac{2,25 \times \text{SMIC}}{8}$$

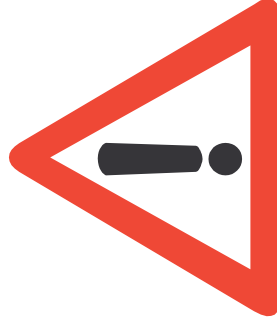
Depuis le 1er Janvier 2005

a) Calcul de la rémunération
pour un accueil sur une **année complète**

*Année complète : 52 semaines y compris les congés payés de
l'assistante maternelle*

Salaires mensuels bruts =

Tarif horaire brut x (nombre d'heures d'accueil) x 52 semaines
par semaine 12



Le salaire est payé sur 12 mois, les congés payés compris
(sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence).

L'indemnité de congés payés se substitue au salaire mensuel

Accueil sur une année complète

Exemple 1: accueil régulier

Théo est accueilli 30 heures par semaine.

Les parents ont 5 semaines de congés par an.

Le salaire horaire est fixé à 2€14 brut.

Calcul du salaire mensuel brut:

$$2,14\text{€} \times 30\text{h} \times \frac{52 \text{ semaines}}{12} = 278,20\text{€}$$

Calcul du nombre d'heures:

$$\frac{278,20\text{€}}{2,14\text{€}} = 130 \text{ heures}$$



Depuis le 1er Janvier 2005

b) Calcul de la rémunération
pour un accueil sur une **année incomplète**

Année incomplète : semaines programmées hors congés
annuels de l'assistante maternelle

Salaire mensuel brut =

Tarif horaire brut x (nb d'heures d'accueil) x nb semaines
par semaine 12

Le salaire est payé sur 12 mois.

L'indemnités de congés payés correspond à 1/10 des salaires bruts versés pendant la période de référence et se rajoute au salaire mensuel

soit au mois de juin

soit 1/12 sur tous les mois

soit au moment des congés principaux de l'assistante maternelle

soit au fur et à mesure des congés

Accueil sur une année incomplète

Exemple 2 : accueil régulier

Alexandre est accueilli 40 heures par semaine.
Enseignants, les parents ont 16 semaines de congés par an.

Calcul du salaire mensuel brut:

$$2€14 \times 40h \times \frac{36 \text{ semaines}}{12} = 256,80€$$

Calcul du nombre d'heures:

$$\frac{256€80}{2,14€} = 120h \text{ par mois}$$

Exemple 3 : accueil régulier

Louise est accueillie 15 heures par semaine et n'est pas confiée pendant 8 semaines (congés des parents, R.T.T....)

Calcul du salaire mensuel brut:

$$2,14 \times 15h \times \frac{44 \text{ semaines}}{12} = 117,70€$$

Calcul du nombre d'heures:

$$\frac{117€70}{2,14€} = 55h \text{ par mois}$$

Depuis le 1er Janvier 2005

c) Calcul de la rémunération pour un accueil **occasionnel**

Accueil occasionnel : *Accueil de courte durée sans caractère régulier*

Salaire mensuel brut =

Salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil par mois

Exemple 4 : **accueil occasionnel**

Hugo est accueilli 20 heures par semaine chez Mme Durand qui est en arrêt maladie pour 15 jours.

Mme Dupont la remplace sur cette durée.

$$\begin{aligned} \text{Calcul} &= 2,14\text{€} \times 20\text{h} \times 2 \text{ semaines} \\ &= 85,60\text{€ brut} + 8,56\text{€ (qui correspond aux 10\% de congés payés)} \end{aligned}$$

Depuis le 1er Janvier 2005

d) Informations complémentaires

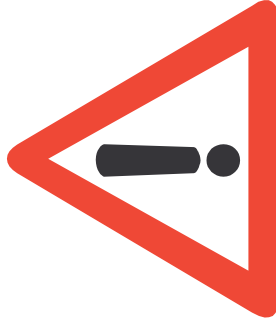
➤ Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées **au-delà des heures prévues** au contrat de travail.
Elles sont **rémunérées au taux horaire fixé** dans le contrat.

➤ Majoration

A compter de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

Majorations pour difficultés particulières (enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes).



La formule de calcul doit être portée sur le contrat avec un nombre d'heures par semaine et un nombre de semaines par an.



5 - Bulletin de paie

Art. 7

Avant

Enfants nés ou adoptés avant 1/01/2004

Bulletin de salaire à la charge de
l'employeur

Enfants nés ou adoptés à partir du 1/01/2004

La législation CAF (dispositif
PAJE) dispense les parents de
faire un bulletin de salaire. Une
attestation d'emploi est délivrée
par le Centre PAJE Emploi

Depuis le 1er Janvier 2005

Paiement du salaire

- **À date fixe**
- **Bulletin de salaire** fait
par les parents
employeurs





6 - Indemnités entretien

Art. 8

Indemnités versées sur le temps effectif
d'accueil de l'enfant

Avant

- non fixées par la législation.
- Négociables entre les parties
- Proposition du Conseil Général de Maine et Loire fixé à **1,84€ par jour ou 0,23€ de l'heure** (au 1er juillet 2004)
- Indemnités versées sur le temps effectif d'accueil de l'enfant

Depuis le 1er Janvier 2005

- Minimum **2,65€ / journée d'accueil**





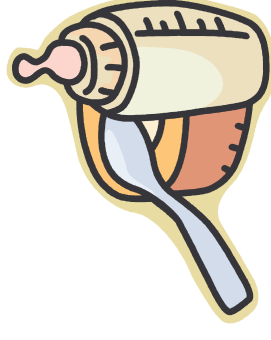
7 - Indemnités repas

Art. 8

Avant

Depuis le 1er Janvier 2005

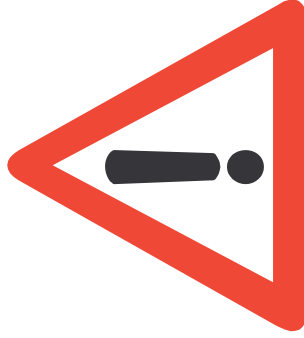
➤ **Indemnités repas** si les repas sont fournis par l'assistante maternelle



➤ **A définir** entre les parties

➤ La proposition du Conseil Général : **3,06€ par jour**

➤ Important de définir le **montant de chaque repas**



INDEMNITES ENTRETIEN ET REPAS

pas de caractère de salaire

pas mensualisées (dues seulement sur le temps effectif)

pas soumises à cotisations

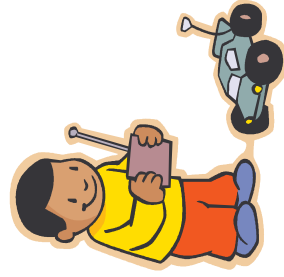


8- Frais de déplacement

Art. 9

Avant

- Montant non prévu par la législation



Depuis le 1er Janvier 2005

- Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur **l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.**
- Les modalités sont **fixées au contrat.**



9 - Repos hebdomadaire

Art. 10

Avant

- Pas de précision



Depuis le 1er Janvier 2005

- Le **jour 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.



10 - Jours fériés

Art. 11

Avant

➤ 1er Mai

Férieré chômé et payé s' il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant

Si l'assistante maternelle travaille le 1er Mai, droit à une majoration de 100%

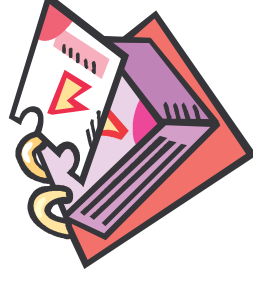
➤ Jours fériés ordinaires

A négocier entre les 2 parties

Depuis le 1er Janvier 2005

➤ 1er Mai

Pas de changement



➤ Jours fériés ordinaires

Conditions particulières

Depuis le 1er Janvier 2005



11 - Congés annuels

Art. 12

- **Ouverture du droit à congés**
Période de référence : 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. (Actuellement, du 1er Juin 2004 au 31 mai 2005)
- **Durée des congés**
30 jours ouvrables pour une année complète,
2,5 jours par mois - 5 semaines de congés payés
- **Prise des congés**
Dates des congés fixées par l'employeur
Cependant, dans le cadre de multi employeurs,
s'efforcer de trouver un accord entre les parties,
(entre le 1er janvier et le 1er mars).





12 - Rémunération des congés payés

A l'issue de l'année de référence : faire le point sur **le nombre de jours de congés acquis** et la **rémunération brute totale versée au salarié** pendant l'année de référence (hors indemnité, entretien, repas, déplacements...)

➤ Année complète

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines), la **rémunération des congés remplace le salaire mensuel**.

➤ Année incomplète

L'indemnité de congés payés s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Elle peut être versée soit :

- par 12ème chaque mois.
- en une seule fois, en juin (à l'issue de la période de référence),
- en une seule fois lors de la prise principale des congés
- au fur et à mesure de la prise des congés.

Depuis le 1er Janvier 2005



13 - Rémunération des congés payés

Art. 12

➤ Accueil occasionnel

Règle des **1/10ème des salaires bruts**.
Indemnité versée à la fin de chaque accueil.

➤ Rupture du contrat de travail

Lors de la rupture du contrat de travail, l'assistante maternelle a droit, sauf en cas de faute lourde, à une **indemnité compensatrice** correspondant à la rémunération des congés payés dus au titre de l'année de référence et l'année en cours.



Calcul des congés payés sur une année incomplète

Exemple 5 :

Maxime est accueilli 25 heures par semaine à partir du 24 janvier 2005

Les parents ont 7 semaines de congés.

En janvier, il y a eu 43 heures $50 \times 2,14 = 93,09\text{€}$

Calcul de la mensualisation = $2,14\text{€} \times 25\text{h} \times \frac{45 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 200,63\text{€}$

Droit à congés sur la période de référence (de janvier à juin 2005) :
 $4 \text{ mois} \times 200,63\text{€} + 93,09\text{€} = 895,61 \times 10\% = 89,56\text{€}$

Cette somme de 89,56€ est versée en plus du salaire mensuel (200.63€) soit :

- soit par 1/12 chaque mois (7,46€ de juin 2005 à mai 2006)
- soit en une fois lors de la prise principale des congés,
- soit en une fois, en juin 2005.



14 - Autres congés

Art. 13

Avant

➤ Congés pour événements familiaux

Dispositions du Code du Travail

➤ Congés pour enfant malade

Tout salarié peut bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans.

3 jours par an.

5 jours si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Le congé n'est pas rémunéré.

Depuis le 1er Janvier 2005

➤ Congés pour événements familiaux
sur **justificatif**, autorisation exceptionnelle d'absence.

pas de diminution de la rémunération.

➤ Congés pour convenance personnelle
non rémunérés
accordés par l'employeur, à la demande du salarié.

➤ Congés pour enfant malade
Même droit, même durée
Obligation d'un certificat médical



15 - Absences

Art. 14

Avant

- En cas d'absence d'un enfant (non prévue au contrat) : **indemnité compensatrice d'absence** (50% du salaire qu'elle aurait du percevoir)

Cette indemnité n'est pas due lorsque l'absence de l'enfant :

- est due à l'assistant(e) maternel(le) ou à la famille de celui ci
- est due à une maladie de l'enfant
- est due à une circonstance contraignante pour l'employeur.

Depuis le 1er Janvier 2005

- absences de l'enfant non prévus au contrat : **rémunérées**
 - **en cas de maladie de l'enfant, - nécessité d'un certificat médical sous 48h**
 - pas de rémunération dans la limite de **10 jours d'accueil dans l'année pour des courtes absences.**
- et en cas de maladie ou d'hospitalisation de l'enfant de **14 jours consécutifs.**
- Au-delà de ces 14 jours :**
- soit le salaire est maintenu
 - soit l'employeur décide de rompre le contrat



16 - Rupture du contrat

Art. 18

Avant

- moins de 3 mois d'accueil de l'enfant - Pas de préavis
- plus de 3 mois d'accueil de l'enfant :
préavis de 15 jours notifié par lettre recommandée avec AR.
- Le préavis ne peut pas s'exercer pendant une période de congés.
- L'employeur (licenciement) est libre de ne pas faire exécuter le préavis mais il doit verser à l'assistante maternelle une indemnité correspondante au salaire que celle-ci aurait dû percevoir si elle avait travaillé.

Depuis le 1er Janvier 2005

- Rupture notifiée par **lettre recommandée avec AR.**
- Le préavis ne peut pas s'exercer pendant une période de congés.
- Hors période d'essai, **15 jours minimum** pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté
- **1 mois** pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.
- Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.



16 - Rupture du contrat (suite)

Avant

- Pas d'indemnité de rupture de contrat

Depuis le 1er Janvier 2005

- **Moins d'un an d'ancienneté** : Pas d'indemnité

Plus d'un an d'ancienneté et en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (sauf en cas de faute grave) : Indemnité égale à **1/120ème du total des salaires nets perçus** pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée des cotisations.

Si l'accueil se fait sur une année incomplète, il sera nécessaire de **comparer le nombre d'heures d'accueil réellement effectuées** et celles **rétribuées** et de faire une **régularisation** si nécessaire.

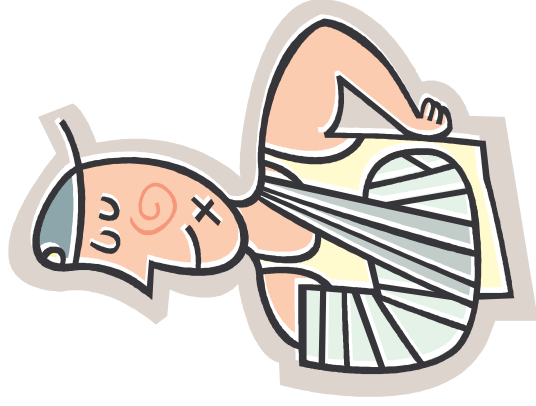


17 - Couverture maladie et accident

Art. 17

Avant

- Rien de précisé dans le statut.
- Dispositions générales du droit du travail (maternité, maladie, congé parental...)



Depuis le 1er Janvier 2005

- Cet accord prévoit pour l'assistante maternelle, **sous certaines conditions**, une garantie complémentaire en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Pour vous procurer la nouvelle convention (n°2395),

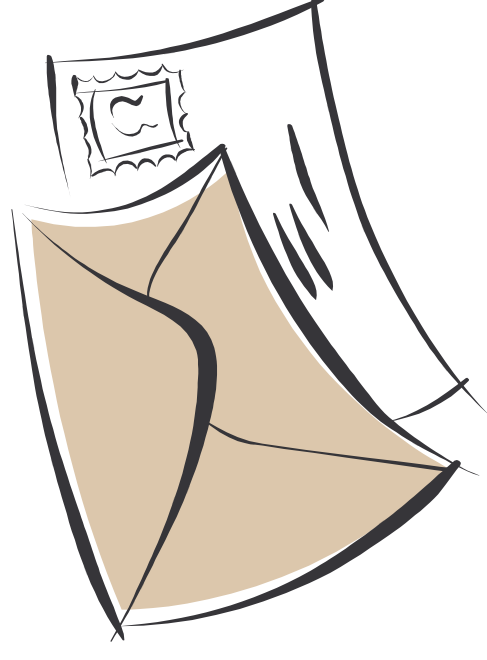
adressez vous à :

Par courrier :

L'Imprimerie des Journaux officiels,

26 rue Desaix

75727 PARIS Cedex 15

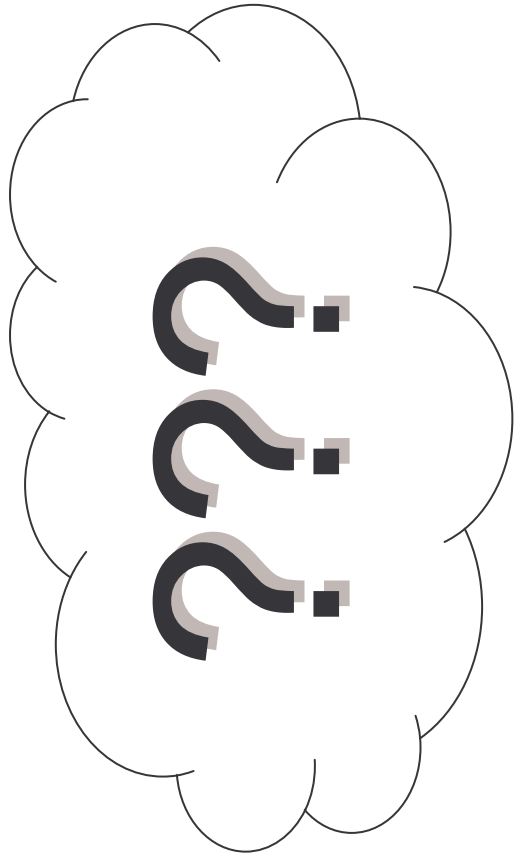


Par Internet :

www.journal-officiel.gouv.fr

Visible sur le site du Centre Social dans les prochains jours

www.centresocial-chemille.asso.fr



QUESTIONS



Diaporama réalisé par Stéphanie CHOUTEAU,
Étudiante en communication - Centre social CHEMILLE