

Convention Collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'arrêté d'extension du 6 octobre 2021 de la nouvelle Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) a été publié au Journal Officiel n° 0242 du 16 octobre 2021. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Préambule

La nouvelle convention collective résulte de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle s'articule autour de 4 éléments :

- le socle commun applicable à l'ensemble des salariés : **ce socle est à consulter impérativement avant de se référer au socle spécifique « AM » et/ou « salariés du particulier employeur ».**
- le socle spécifique assistants maternels.
- le socle spécifique salariés du particulier employeur
- les annexes (pour info, les annexes n'ont pas encore été publiées !)

Vous trouverez ci-dessous les principaux changements détaillés car cette convention prévoit de nouveaux droits collectifs pour les salariés et modifie sensiblement le contrat de travail.

Faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat car la nouvelle convention collective s'impose à l'employeur dès le 01 janvier 2022. En effet, toutes les dispositions prévues dans cette nouvelle convention s'appliqueront automatiquement et s'imposeront aux deux parties tant pour les contrats en cours que pour les nouveaux contrats.

Cependant, l'avenant sera nécessaire dans de nombreux cas à la suite des évolutions de la convention collective (ex : suppression du paiement des congés payés par 1/12ème).

Dans quel cas ne pas verser l'indemnité forfaitaire compensatrice relative à la rupture de l'engagement réciproque ?

L'employeur et son salarié peuvent signer en amont du contrat un « engagement réciproque » : celui-ci permet de **réserver une place chez l'assistante maternelle qui s'engage à ne pas prendre d'autre enfant. Et le parent s'engage à confier l'enfant.**

En cas de rupture de cet engagement réciproque par l'une ou l'autre des parties signataires, il est prévu que la partie qui rompt l'engagement verse une indemnité forfaitaire compensatrice équivalente à un demi mois de salaire.

Toutefois, selon l'article 93 de la convention collective, cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Quelle est la durée hebdomadaire du travail ?

Attention, la durée hebdomadaire du travail à ne pas dépasser par le salarié est de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois.

Ainsi, lorsque en tant qu'employeur, vous proposez un temps de travail hebdomadaire important à votre salarié, vous devez vérifier que sur chaque période de 4 mois, votre salarié ne dépasse pas les 48 heures hebdomadaires (en prenant en compte les périodes d'absence prévues au contrat sur ces périodes de 4 mois).

Exemple :

Votre salarié travaille 50 heures par semaines sur 43 semaines par an.

Votre contrat débute en janvier 2022.

Vous devez vérifier que sur les périodes allant de janvier à fin avril, puis de mai à fin août, puis de septembre à fin décembre, la moyenne d'heures de votre salarié ne dépasse pas 48 heures par semaine.

Sur la période de janvier 2022 à fin avril 2022, vous avez prévu 2 semaines d'absence au contrat.

Votre salarié travaille donc 15 semaines à 50H, soit un total de 750 heures sur 4 mois. Or, pour respecter la législation et la durée du travail, votre salarié ne doit pas dépasser sur les 15 semaines, 720H.

Donc, si sur l'une des périodes, votre salarié dépasse la durée légale hebdomadaire de travail, il vous faudra ajouter une ou plusieurs semaines d'absence au contrat. Et ce pour être en règle avec la législation. Il en va de votre responsabilité d'employeur.

Attention, votre salarié doit bénéficier d'un repos consécutif de 11 heures entre la fin de sa journée et le début de son autre journée de travail TOUS CONTRATS CONFONDUS.

Quel est le salaire horaire minimum conventionnel et le montant minimum des indemnités d'entretien ?

Le salaire minimal des assistants maternels passe à 2.97 euros par heure et par enfant. Ce taux passe à 3.06 euros par heure et par enfant si votre salarié est titulaire du titre « Assistant Maternel - Garde d'enfants à domicile ».

Au 1^{er} janvier 2022, le montant de l'indemnité d'entretien, ne peut être inférieur à 90% du minimum garanti, soit 3.384€ arrondi à **3,39€** par enfant pour une journée de 9h d'accueil. Ce montant est proratisable en fonction du nombre d'heures d'accueil par jour. Il ne peut être inférieur à 2.65€.

Quelle est la durée de la période d'essai et quelles sont les modalités de l'ancienneté en cas de fratrie accueillie chez un AM ?

Selon l'article 95-1 de la convention collective, la période d'essai n'est pas obligatoire.

Lorsque celle-ci est prévue au contrat de travail, sa durée maximale est de :

- Si 1,2,3 jours de travail par semaine -> maximum 3 mois
- Si 4 jours ou plus -> maximum 2 mois

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Par ailleurs, la convention vient préciser les choses concernant les fratries : lorsque l'accueil d'un nouvel enfant de la fratrie débute alors que son frère ou sa sœur est toujours accueilli(e), l'ancienneté est conservée, **MAIS PAS LE DROIT A CONGES**.

Exemple : Paul est gardé par son assistant maternel depuis 2 ans. Sa sœur, Julie sera gardée par le même salarié à compter du mois prochain. La période d'essai de Paul étant déjà effectuée et concluante, celle de Julie sera alors de 1 mois maximum. Et l'ancienneté à prendre en compte démarre au contrat de Paul.

Comment calculer le salaire mensualisé ?

Les termes « année complète » et « année incomplète » disparaissent.

On parle désormais (articles 109-1 et 109-2 de la convention collective) :

- d'accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de douze mois consécutifs
- ou d'accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

Il est important de rappeler que le salaire doit être déclaré sur Pajemploi en NET et versé à votre salarié en NET.

Toutefois, il est important que sur votre contrat de travail figurent également les salaires horaires bruts et les salaires mensualisés bruts.

➤ Accueil sur 52 semaines

Salaire mensualisé net = [Nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois] x taux horaire net

➤ Accueil sur 46 semaines ou moins

Salaire mensualisé net = [Nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois] x taux horaire net

Attention, dorénavant, en année sur 46 semaines ou moins, il est prévu un délai de prévenance de 2 mois calendaires pour que les parents préviennent leur salarié d'une semaine d'absence prévue au contrat mais non renseignée au contrat.

De plus, en année sur 46 semaines ou moins, l'employeur devra calculer annuellement à la date anniversaire du contrat la **régularisation prévisionnelle des salaires** (comparaison entre les heures payées au titre de la mensualisation pendant une période de 12 mois et les heures réellement effectuées en application du contrat de travail).

Cette régularisation devra impérativement être formalisée par un écrit et signée par les deux parties. MAIS AUCUN PAIEMENT N'INTERVIENDRA AVANT LA FIN DU CONTRAT.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles au crédit ou au débit de l'AM, se compenseront entre elles au fur et à mesure des années de contrat, **et en fin de contrat**, l'employeur procédera à la régularisation définitive du salaire.

Si le montant est en faveur de l'AM en fin de contrat, celui-ci devra être payé par le parent employeur.

Si le montant est en faveur du parent employeur en fin de contrat, le montant est acquis à votre salarié et n'est pas remboursé par le salarié au parent employeur.

Quelles sont les modalités de paiement de l'indemnité de congés payés ?

- Selon l'article 102-1-2-2 de la convention collective, l'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une seule fois au mois de juin
- soit lors de la prise principale des congés payés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.

Le paiement des congés payés par 1/12ème est supprimé.

Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite : il devra donc être mis fin définitivement à la pratique du paiement des congés payés par 10% ou anticipation dès le début du contrat.

L'employeur n'indemniserait plus de congés avant le 1er Juin 2022.

- La convention éclaircit également le point concernant les congés « enfants à charge de moins de 15 ans de l'AM » dans la limite de 30 jours de cp acquis : ceux-ci ne sont plus dus pour la période en cours si le contrat est rompu avant la fin de la période de référence, autrement dit le 1^{er} juin.
- Enfin, du côté des congés pour événements familiaux, la convention a ajouté une journée pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe (grand parent ou petit enfant).

Combien de jours d'absence pour maladie de l'enfant, le parent employeur peut-il déduire ?

Selon l'article 111 de la convention collective, le particulier employeur ne pouvant pas confier l'enfant malade avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré dans limite de 5 jours par an (consécutifs ou non) contre 10 jours auparavant.

Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.

Pour une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré.

Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Comment déduire les absences non rémunérées de l'enfant ou du salarié ?

Ces modalités s'appliquent dans les cas suivants :

- Période d'adaptation / début de contrat de travail en cours de mois
- Maladie de l'enfant avec justificatif
- Maladie du salarié avec justificatif
- Congés non rémunérés
- Fin de contrat en cours de mois

➤ **Dans le cas d'un salaire mensualisé sur 52 semaines :**

Le calcul s'effectue à partir des heures d'absence avec la formule de calcul ci-dessous (calcul de la cour de cassation) :

[(Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire) / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent]

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

➤ Dans le cas d'un salaire mensualisé sur 46 semaines ou moins :

Le calcul s'effectue à partir des jours d'absence avec la formule de calcul ci-dessous (calcul de la cour de cassation) :

[(Salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire) / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent]

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Attention, la période d'adaptation est revue : elle ne peut pas excéder 30 jours et le salaire de ce 1^{er} mois d'accueil devra OBLIGATOIREMENT être inclus dans la mensualisation et calculé avec la méthode de la cour de cassation énoncée ci-dessus.

Quelles sont les modalités de paiement des jours fériés ?

Selon l'article 47 de la convention collective, seul le 1er mai est un jour férié, chômé et payé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

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

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

A défaut, le travail d'un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties. En contrepartie du travail d'un jour férié ordinaire, le salarié perçoit dorénavant, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire journalier

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Suppression des 3 autres conditions prévues par l'ancienne convention collective notamment celle précisant que votre salarié devait avoir 3 mois d'ancienneté pour que son jour férié soit rémunéré.

Comment est décompté le temps de travail du salarié ?

Selon l'article 99 de la convention collective, le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Comment sont rémunérées les heures majorées ?

Selon l'article 110-1 de la convention collective, les heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine sont considérées comme des heures majorées.

Le taux de majoration applicable est OBLIGATOIREMENT déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail.

Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10%).

Comment sont rémunérées les heures complémentaires ?

Selon l'article 110-2 de la convention collective, les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

De plus, si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède 1/3 de la durée de ces heures prévue au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, les parties devront revoir la mensualisation du temps de travail.

Comment est calculé l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule (frais kilométriques) ?

Selon les articles 57 et 113 de la convention collective, si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail.

Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. **Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.**

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Quelles sont les nouveautés de la rupture du contrat de travail ?

➤ Ancienneté

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail en cours, les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, **de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours.**

Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

Exemple : Paul est gardé par son assistant maternel depuis 2 ans. Sa sœur, Julie est gardée par le même salarié depuis 2 mois. Les parents de Paul et Julie déménagent et souhaitent rompre les deux contrats de travail. Concernant le contrat de Paul, le salarié aura droit à 1 mois de préavis et à l'indemnité de rupture car plus de 9 mois d'ancienneté (calculé uniquement sur les salaires de Paul). Le contrat de Julie étant rompu en même temps que le contrat de Paul, l'ancienneté de celui-ci sera reprise. Le salarié bénéficiera d'1 mois de préavis et du versement de l'indemnité de rupture (calculé uniquement sur les salaires de Julie).

➤ Préavis

L'article 120 de la convention collective dispose qu'en dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié.

Sa durée est au minimum de :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1an et plus

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

➤ Indemnité de rupture

Selon l'article 121-1 de la convention collective, en cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant **depuis au moins 9 mois**.

Le montant de l'indemnité est égal à 1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités d'entretien, repas et kilométrique.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ELLE NE FAIT DONC PAS PARTIE DU SALAIRE ET N'EST DONC PAS A DECLARER EN SALAIRE SUR PAJEMPLOI.

➤ La régularisation des salaires

Comme évoqué précédemment, selon l'article 109-2 de la convention collective, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à une régularisation prévisionnelle chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées.

Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties. Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles au crédit ou au débit de l'assistant maternel se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement. Selon l'article 124 de la convention collective, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat. Cette régularisation tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat. La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel