

# Nouvelle convention collective.

**Une nouvelle convention collective est sortie le 1<sup>er</sup> janvier 2022.** Elle s'impose sur tous les contrats en cours et oblige les parties à rediscuter et modifier les accords contractuels si ces derniers ne sont pas en conformité avec celle-ci. Le contrat actuel est toujours valable, toutefois cet avenant actualise les chapitres qui ne sont plus en accord avec la nouvelle convention collective. Seuls les chapitres ci-dessous doivent être modifiés pour être en conformité. Nous vous engageons donc à utiliser cet avenant uniquement au niveau des chapitres précisés ci-dessous et à télécharger la Convention collective sur Légifrance ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

## 1. Rémunération (CCN chapitre VII du socle commun et du socle spécifique).

### Les heures majorées.

Ce sont celles effectuées au-delà de la 45<sup>e</sup> heure hebdomadaire d'accueil. Elles sont obligatoirement majorées de 10% minimum. Selon un accord contractuel, ce taux peut être supérieur et au maximum de 25%.

Taux de majoration du salaire horaire de base :  %

## 2. Jours fériés (CCN art.47).

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat. A défaut, ils seront considérés comme chômés et payés au tarif habituel d'accueil s'ils correspondent à un jour de la semaine où l'enfant est habituellement confié. L'accueil de l'enfant un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par l'assistant(e) maternel(le). Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100%.

Les jours fériés travaillés sont majorés de 10% selon l'article 47-2 de la Convention collective. Les jours fériés chômés sont rémunérés et payés sans condition d'ancienneté ou d'activité minimale de travail.

Jours fériés travaillés :

Maintenant **l'année complète** s'intitule « mensualisation sur 52 semaines et sur une période de 12 mois » et **l'année incomplète** s'intitule « mensualisation sur 46 semaines ou moins et sur une période de 12 mois ».

## 3. Rémunération des congés payés sur une année de 46 semaines ou moins (CCN art.102-1-2-2).

Le paiement de la rémunération des congés payés s'ajoute au salaire exclusivement avec trois possibilités de périodes de paiement :

- soit en une seule fois au mois de juin (+ salaire mensuel de base),
- soit lors de la prise principale des congés (+ salaire mensuel de base),
- soit au fur et à mesure de la prise des congés (+ salaire mensuel de base).

**Tout autre forme d'accord entre les parties est proscrit.**

## 4. Absences (CCN art.105).

En l'absence d'accord écrit plus favorable des parties, les absences de l'enfant (uniquement pour maladie et présentant un certificat médical dans un délai mensuel pour calculer le salaire restant) peuvent être déduites du salaire. Le nombre de jours pouvant être déduit est de **5 jours non consécutifs** en cas de maladie et à vérifier sur les 12 mois de contrat. Cela peut aussi être de **14 jours consécutifs** en cas de maladie de l'enfant.

Accord contractuel des parties :

Si à son arrivée l'état de santé de l'enfant est inquiétant, le salarié peut accepter ou refuser de l'accueillir pour protéger l'ensemble des enfants confiés, la rémunération de la journée ou sa déduction reste l'objet d'une négociation entre les parties qui doit se discuter et se préciser à l'écrit dans le contrat. En cas de refus, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à son encontre. En cas de mesures pandémiques imposées, le salaire est maintenu à 100%. Si l'employeur procède à un paiement via le chômage partiel, il devra malgré tout compléter pour maintenir la totalité du salaire (obligatoire si l'absence de l'enfant est de son fait ou s'il s'agit d'une mesure administrative).

## 5. Surveillance médicale du salarié (CCN art.73).

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente Convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la Médecine du travail. Les salariés relevant de la présente Convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale. Lors de la visite médicale du salarié, la rémunération est maintenue par l'employeur.

## 6. Rupture du contrat de travail (CCN art.120).

En dehors de la période d'essai, si l'employeur rompt le contrat ou si le salarié démissionne, le préavis est au minimum :

- de 8 jours lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois,
- de 15 jours lorsque l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusque moins d'un an,
- d'un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Après un entretien préalable éventuel avec l'assistant maternel, l'employeur qui décide de ne plus lui confier l'enfant doit lui notifier sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une lettre signée contre décharge et remise en main propre. Il en va de même s'il s'agit d'une démission.

Si la période de préavis n'est pas respectée, l'assistant maternel percevra une indemnité de préavis calculée sur la base du salaire versé habituellement. En cas de retrait de l'enfant pour motif illicite, l'assistant maternel peut prétendre à des dommages et intérêts (discrimination syndicale, politique, religieuse, familiale...).

Si la période de préavis n'est pas respectée par l'assistant maternel, celui-ci peut verser également une indemnité de préavis des jours qui auraient dû être travaillés si l'employeur le demande.

## 7. Indemnités de rupture.

Sauf en cas de faute grave ou en cas de modification de l'agrément, lorsque l'enfant ne peut plus être accueilli à la fin d'un contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci versera une indemnité conventionnelle à l'assistant maternel ayant 9 mois d'ancienneté ou plus. Elle est exonérée de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu fixé par la loi. Cette indemnité sera égale à 1/80<sup>e</sup> sur les salaires bruts (hors indemnités) perçus pendant la durée totale du contrat (CCN art. 121).

## 8. Régularisation définitive et prévisionnelle.

Chaque année à la date anniversaire du contrat de travail et si la mensualisation est de 46 semaines ou moins, les deux parties doivent calculer une régularisation prévisionnelle en tenant compte des heures prévues au contrat de travail. Cette régularisation ne donne pas lieu à un versement d'argent chaque année.

Lors de la rupture de contrat, chaque régularisation prévisionnelle de toutes les années doit donner lieu à une régularisation définitive. Elle est calculée par une formule qui compense les heures faites en plus et les heures faites en moins. Si son résultat est positif, l'employeur verse la régularisation à l'assistant maternel et en précise le montant sur le solde de tout compte.

## 9. Indemnité de retraite.

L'assistant maternel bénéficie d'une indemnité de départ en retraite si celui-ci remplit les conditions. Cette indemnité de retraite n'est pas versée par l'employeur. Pour en bénéficier, vous devez en faire la demande à l'Association Paritaire Nationale Interbranche (APNI).

Cet avenant au contrat de travail est conclu à compter du

Fait à , le

Signatures précédées des mentions manuscrites « lu et approuvé ».

L'employeur

L'assistant maternel