

# CONTRAT DE TRAVAIL

## accueil individuel



ACCUEIL DU JEUNE ENFANT - 01/25



# TABLE DES MATIÈRES

|        |                                                                                 |    |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1      | CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE .....                                   | 4  |
| 1.1    | PÉRIODE D'ADAPTATION.....                                                       | 5  |
| 1.2    | PÉRIODE D'ESSAI .....                                                           | 5  |
| 1.3    | MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL : DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE ..... | 5  |
| 1.4    | RÉMUNÉRATION.....                                                               | 7  |
| 1.5    | ABSENCES.....                                                                   | 9  |
| 1.6    | JOURS FÉRIÉS.....                                                               | 9  |
| 1.7    | MODALITÉS DE DÉTERMINATION DES CONGÉS ANNUELS .....                             | 9  |
| 1.8    | INDEMNITÉS D'ENTRETIEN, DE FRAIS DE REPAS ET KILOMÉTRIQUES.....                 | 9  |
| 1.9    | CONDITIONS PARTICULIÈRES À DÉFINIR S'IL Y A LIEU .....                          | 10 |
| 1.10   | AUTORISATION D'ACCUEIL DANS LE CADRE D'UNE MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS .....  | 10 |
| 1.11   | RUPTURE DE CONTRAT.....                                                         | 10 |
| 2      | CONTRAT D'ACCUEIL.....                                                          | 12 |
| 2.1    | ENGAGEMENTS DES PARTIES .....                                                   | 12 |
| 2.2    | FORMATION .....                                                                 | 12 |
| 2.3    | RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX.....                                                    | 13 |
| 2.4    | AUTORISATIONS.....                                                              | 15 |
| 2.5    | SOUHAITS ÉDUCATIFS DES PARENTS.....                                             | 17 |
| 2.6    | DÉFINIR LES LIEUX D'ARRIVÉE ET DE DÉPART DE L'ENFANT ET SES MODALITÉS .....     | 17 |
| 2.7    | ÉLÉMENTS RELATIFS AUX FOURNITURES .....                                         | 17 |
| 2.8    | FICHES DÉCLARATIVES.....                                                        | 17 |
| 3      | ANNEXES .....                                                                   | 18 |
| 3.1    | ANNEXE 1 : CHARTE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT.....                                | 18 |
| 3.2    | ANNEXE 2 : REGISTRE D'ADMINISTRATION DES MÉDICAMENTS.....                       | 20 |
| 3.3    | ANNEXE 3 : AIDE AU CONTRÔLE DU STATUT VACCINAL .....                            | 21 |
| 3.4    | ANNEXE 4 : EXTRAITS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE .....                 | 23 |
| 3.4.1  | Période d'adaptation.....                                                       | 23 |
| 3.4.2  | Période d'essai .....                                                           | 23 |
| 3.4.3  | Durée et accueil de base .....                                                  | 24 |
| 3.4.4  | Rémunération.....                                                               | 27 |
| 3.4.5  | Absences .....                                                                  | 30 |
| 3.4.6  | Jours fériés .....                                                              | 32 |
| 3.4.7  | Modalités de détermination des congés.....                                      | 33 |
| 3.4.8  | Indemnités d'entretien et frais kilométriques.....                              | 42 |
| 3.4.9  | Rupture de contrat .....                                                        | 44 |
| 3.4.10 | Formation continue.....                                                         | 51 |
| 3.5    | ANNEXE 5 : MODÈLE DE TABLEAU DE CONGÉS ET ABSENCES.....                         | 53 |

# 1 CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

À conserver sans limitation de durée

## ENTRE L'EMPLOYEUR

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

En qualité de responsable légal 1

Tél. portable : ..... Tél. travail : ..... Mail : .....

N° Urssaf ou Pajemploi : .....

Nom et prénom du deuxième responsable légal : .....

Tél. portable : ..... Tél. travail : ..... Mail : .....

## ET LE SALARIÉ

Mme - M. : Nom : ..... Prénom : .....

Nom de jeune fille : : .....

Adresse : .....

Né(e) le : ..... À (ville) : ..... Département : .....

Tél. domicile : ..... Tél. portable : ..... Mail : .....

N° de Sécurité sociale : ..... N° Pajemploi : .....

Date de délivrance de l'agrément : ..... ou date du dernier renouvellement : .....

L'assistant maternel doit présenter copie de l'agrément et informer les parents de toute modification d'agrément et conditions d'accueil. Il s'engage à respecter la capacité d'accueil de l'agrément.

Nombre d'enfants autorisés par l'agrément et dérogations : .....

Exercice à domicile : Oui ☐ Non ☐

Exercice en MAM (Maison d'assistants maternels) : Oui ☐ Non ☐

Si oui, indiquez l'adresse de la MAM : .....

Tel de la MAM (le cas échéant) : ..... Mail de la MAM (Le cas échéant) : .....

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat.

### - Assurance responsabilité civile professionnelle

Coordonnées de la compagnie : .....

N° de police d'assurance : .....

### - Assurance automobile

Coordonnées de la compagnie : .....

N° de police d'assurance : .....

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :

Nom : ..... Prénom : ..... Date de naissance : .....

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'adaptation) : .....

## 1.1 PÉRIODE D'ADAPTATION

(Art. 94 et 108.1 de la CCN en annexe p.23 et Art 111 de la CCN en annexe p.31)

Une période d'adaptation est souhaitable, tant pour l'enfant et ses parents, que pour l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires. La période d'adaptation est rémunérée sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 1.4.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées.

- Modalités (durée, planning) :

.....  
.....  
.....

## 1.2 PÉRIODE D'ESSAI

(Art. 44.1 et 95.1 de la CCN en annexe p.23 et 24)

Les parties peuvent convenir d'une période d'essai. Dans ce cas, ils définissent les dates de cette période :

Du : .....au : .....

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture ni préavis.

## 1.3 MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL : DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Art. 45, 46, 96 à 100 de la CCN en annexe p.24 à 27)

### 1.3.1 Nombre de semaines d'accueil

Le salarié accueille l'enfant pendant ..... semaines.

Les semaines non travaillées (si elles sont connues au moment de l'embauche) doivent être définies au contrat (cf [Annexe 5](#)).

Si les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Délais de prévenance prévu au contrat : .....

### 1.3.2 Planning

Décompte du temps de travail : 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.

L'enfant sera accueilli selon le ou les plannings suivants :

☐ **Planning mensuel** s'il y a lieu qui sera remis le..... de chaque mois.

Délai de prévenance en cas de modifications de planning : .....

☐ **Planning régulier :**

| Jour      | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi | Dimanche |
|-----------|-------|-------|----------|-------|----------|--------|----------|
| Semaine 1 |       |       |          |       |          |        |          |
| Semaine 2 |       |       |          |       |          |        |          |

Contraintes de l'employeur pour tous types de planning :

.....  
.....

### 1.3.3 Repos hebdomadaire (pour tous plannings)

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le : .....

L'assistant maternel accepte exceptionnellement d'accueillir l'enfant le jour de repos hebdomadaire :

☐ Oui ☐ Non

Dans ce cas, la journée sera selon accord des parties :

- ☐ Rémunérée au tarif normal majoré de 25%
- ☐ Récupérée par un repos équivalent majoré de 25%



## 1.4 RÉMUNÉRATION

(Art. 51 à 56.2 ; Art. 107 à 112 de la CCN en annexe p.27 à 30)

### 1.4.1 Salaire horaire de base

Salaire horaire brut de base : ..... € (montant du salaire avant déduction des cotisations salariales)

Salaire horaire net de base : ..... € (montant du salaire après déduction des cotisations salariales, à titre indicatif et selon les cotisations sociales applicables au jour de la signature du présent contrat).

Pour calculer le salaire net ou brut, les parties peuvent utiliser le simulateur disponible sur le site Pajemploi.

Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévues dans le contrat de travail.

Le cas échéant : taux de majoration pour les heures complémentaires ..... % du salaire de base.

Taux de majoration pour les heures majorées (au-delà de 45H par semaine) ..... % du salaire de base (minimum 10%)

Taux de majoration pour l'accueil d'un enfant en difficulté ..... % du salaire de base.

- Date du paiement de salaire : .....

Mode de paiement choisi :

☐ Pajemploi+    ☐ Virement    ☐ Chèque    ☐ CESA préfinancé    ☐ Espèces (< 1500€)

### 1.4.2 Salaire mensuel de base

☐ Accueil occasionnel : uniquement pour les accueils de courte durée, sans caractère régulier.

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un 1 mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

Salaire horaire brut..... X nombre d'heures d'accueil .....

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

Salaire horaire brut..... X nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.....

Dans le cas où l'accueil est occasionnel, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est versé au terme de l'accueil occasionnel.

#### Accueil régulier

Le salaire est mensualisé soit sur 52 semaines, soit sur 46 semaines ou moins → Nombre de semaines d'accueil sur 12 mois : .....

##### **Accueil sur 52 semaines :**

Salaire horaire brut ..... X nombre d'heures de travail par semaine ..... X 52 semaines  
/12 mois

Salaire mensuel brut.....

Salaire mensuel net.....

Éléments nécessaires pour votre déclaration Pajemploi :

Nombre d'heures d'accueil par semaine X52/12 correspondant à ..... heures mensualisées

Nombre de jours d'accueil par semaine X52/12 correspondant à ..... jours d'activité mensualisés

Le salaire mensualisé est versé chaque mois y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

##### **Accueil sur 46 semaines ou moins :**

Salaire horaire brut ..... X nombre d'heures de travail par semaine ..... X ..... semaines d'accueil  
/12 mois

Salaire mensuel brut.....

Salaire mensuel net.....

Éléments nécessaires pour votre déclaration Pajemploi :

Nombre d'heures d'accueil par semaine ... X ... semaines /12 correspondant à ..... heures mensualisées

Nombre de jours d'accueil par semaine ... X ... semaines /12 correspondant à ..... jours d'activité mensualisés

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Une régularisation prévisionnelle doit être réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail (article 109.2 ; article 124 de la convention collective p.29 et 50).



## 1.5 ABSENCES

(Art.49, 55, 104, 105 et 111 de la CCN p.27, 30, 31)

Calcul pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération  
Art. 111 de la CCN en annexe p.31

## 1.6 JOURS FÉRIÉS

(Art.47, 47.1 et 47.2, 101 de la CCN p.32 et 33)

- 1<sup>er</sup> mai travaillé : ☐ Oui (si oui, majoration de 100 %) ☐ Non
- Les jours fériés ordinaires travaillés (majoration de 10%) sont prévus dans le contrat de travail écrit

## 1.7 MODALITÉS DE DÉTERMINATION DES CONGÉS ANNUELS

(Art.48, 102 de la CCN p.33 et 40)

- Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis.
- S'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés.
- Modèle de tableau prévisionnel de congés et absences à mettre à jour chaque année.
- Préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés, par écrit (date limite au 1<sup>er</sup> mars).

Dans le cas où le salaire est mensualisé sur 52 semaines dans l'année, l'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

- Modalités de paiement des congés payés accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs) :

- ☐ En une seule fois au mois de juin
- ☐ Au fur et à mesure de la prise des congés
- ☐ Lors de la prise principale des congés

**Autres congés rémunérés et autres congés non rémunérés (cf. p.33 et 41).**

## 1.8 INDEMNITÉS D'ENTRETIEN, DE FRAIS DE REPAS ET KILOMÉTRIQUES

(Art. 57, 58; 59, 113, 114 et 115 de la CCN p.42 à 44)

- Indemnités d'entretien :  
Base de calcul pour le montant journalier ..... €  
Pour vous accompagner dans le calcul de vos indemnités vous pouvez vous rendre sur le site :  
<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/IndemniteEntretienAssistanteMaternelle>
- Frais de repas fourni par l'assistant maternel :  
Petit déjeuner au prix de..... €  
Déjeuner au prix de..... €

Goûter au prix de..... €

Repas du soir au prix de..... €

Frais de repas fourni par l'employeur\* :

\*Je soussigné(e), Mme ou M. ...., employeur de Mme ou M. ....  
..... comme assistant maternel pour notre enfant ..... né(e) le .....  
..... atteste que, par jour d'accueil, la valeur des repas que nous fournissons, s'élève à..... €.

- Indemnités kilométriques : ..... €/km
- Indemnités diverses : .....

## 1.9 CONDITIONS PARTICULIÈRES À DÉFINIR S'IL Y A LIEU

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## 1.10 AUTORISATION D'ACCUEIL DANS LE CADRE D'UNE MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS

Mme / M. ....

employeur(s) de Mme / M. ....

assistant maternel, l'autorise(nt) à déléguer l'accueil de l'enfant à :

Mme / M. ....

Mme / M. ....

Mme / M. ....

assistants maternels agréés de la maison d'assistants maternels .....

(adresse de la MAM) : .....

dans les conditions suivantes à définir : .....

L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil peut être délégué est joint en annexe au contrat de travail de l'assistant maternel délégant. L'assistant maternel délégataire reçoit copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant. La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération.

## 1.11 RUPTURE DE CONTRAT

(Art 63 à 69 p.44 à 47 ; Art 119 à 125 p.48 à 51)

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

## Institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance :

### RETRAITE

**Métropole :**  
**IRCEM-Retraite**  
261 avenue des Nations Unies  
BP 593 - 59060 Roubaix Cedex  
Tél. 0 980 980 990

**CGSS LA MARTINIQUE**  
Place d'Armes  
97210 Le Lamentin Cedex 2  
Tél. 05 96 66 50 79

#### Départements d'Outre-Mer : CGSS GUADELOUPE

Quartier de l'Hôtel de Ville BP 486  
97159 Pointe-à-Pitre  
Tél. 05 90 90 50 00

**CGSS GUYANE**  
Espace Turenne-Radamontbe  
Route de Raban  
BP 7015 97307 Cayenne Cedex  
Tél. 05 94 39 60 00

**CGSS RÉUNION**  
4 boulevard Doret  
97704 Saint-Denis Cedex  
Tél. 02 62 40 33 40

### PRÉVOYANCE

**IRCEM-Prévoyance**  
261 avenue des Nations Unies  
BP 593 - 59060 Roubaix Cedex  
Tél. 0 980 980 990

Fait en double exemplaire à : ..... le : .....

Le parent employeur

*(Signature précédée de la mention "Lu et approuvé")*

L'assistant maternel

*(Signature précédée de la mention "Lu et approuvé")*

## 2 CONTRAT D'ACCUEIL

NOM ET PRÉNOM DE L'ENFANT : .....

### 2.1 ENGAGEMENTS DES PARTIES

**L'assistant maternel s'engage à :**

- Mettre tout en œuvre pour développer une qualité d'accueil garantissant la santé, la sécurité, le bien-être ainsi que l'épanouissement physique, psychique, affectif, cognitif et social de l'enfant ; en lien avec la [Charte nationale d'accueil du jeune enfant](#) (cf. annexe 1 p.19).
- Échanger avec les parents sur le déroulement de la journée de l'enfant.
- Ne jamais laisser l'enfant seul, même pour un court instant.
- Ne pas fumer, de même que son entourage, en présence de l'enfant et dans les pièces où il évolue.
- Avertir les parents de la présence d'animaux à son domicile.
- Faire visiter les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
- Respecter l'obligation de discrétion à laquelle il est astreint.
- Autres (à préciser) : .....

**L'agrément est délivré nominativement à l'assistant maternel, en conséquence lui seul est responsable de l'enfant : trajets scolaires, soins, alimentation, éveil, etc.**

**L'enfant ne doit en aucun cas être confié à un autre membre de la famille de l'assistant maternel, ni à un autre adulte (sauf situation d'urgence avec l'autorisation préalable des parents).**

**Les parents s'engagent à :**

- Respecter l'intimité et la vie privée de l'assistant maternel et de sa famille.
- Prévenir l'assistant maternel le plus tôt possible de tout changement d'horaire.
- Informer au plus tôt l'assistant maternel de tout retard éventuel pour récupérer l'enfant.
- Assurer le suivi médical, vaccinal et scolaire de leur enfant.

### 2.2 FORMATION

**Formation initiale**

Cette formation obligatoire d'une durée de 120 heures est organisée et financée par le Département. Elle doit être réalisée avant le premier renouvellement de l'agrément et conditionne l'obtention de celui-ci.

Elle est organisée en deux modules :

- Module 1 / 80 heures dont 7 heures "prévention secours civiques de niveau 1" qui doivent être suivies avant le premier accueil. À l'issue de ce module, **une évaluation doit être validée afin de débiter un premier accueil.**

- Module 2 / 40 heures à effectuer dans les trois ans suivant l'accueil du premier enfant. À l'issue de ce module, l'assistant maternel doit se présenter aux épreuves EP1 et EP3 du CAP Accompagnement Éducatif Petite Enfance.

La rémunération des journées de formation dans le cadre du module 2 est due, dans tous les cas, par l'employeur, s'il était prévu que l'enfant soit gardé ces jours-là (le salaire de base est réglé sans indemnité d'entretien, ni de nourriture).

Si les parents utilisent un autre mode d'accueil, les frais de garde sont pris en charge de façon forfaitaire par le Département : assistant maternel, crèche, centre de loisirs sans hébergement, accueil collectif périscolaire.

#### **Formation continue** (Art 9.5 jusqu'à Art.11 de l'annexe 4 p.51-52)

L'assistant maternel dispose d'un droit au plan de formation du particulier employeur spécifique à leur métier : 58 heures de formation par an, acquises dès la première heure de travail, non cumulables. L'assistant maternel bénéficie également d'un Compte Personnel de Formation en euro.

Pour plus de renseignements : IPERIA n° vert : 0800 820 920

Formations continues suivies par l'assistant maternel :

.....

.....

.....

.....

## 2.3 RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX

Mme / M. ....

représentants légaux de l'enfant (nom, prénom, date de naissance) .....

.....

autorisent l'assistant maternel (nom, prénom) .....

à administrer des soins ou traitements médicaux à cet enfant qu'il prend en charge dès lors que :

- Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical.
- Les parents ont expressément autorisé par écrit ces soins ou traitements médicaux.
- Le médicament ou le matériel nécessaire a été fourni par les parents.
- L'assistant maternel dispose de l'ordonnance médicale (en cours de validité) prescrivant les soins et traitements, ou d'une copie et se conforme à cette prescription.
- Les parents ont préalablement expliqué à l'assistant maternel, le geste qu'il lui est demandé de réaliser.

Le professionnel administrant le traitement maîtrise la langue française.

**Chaque administration de soins ou traitements médicaux fait l'objet d'une inscription immédiate sur un registre dédié** (cf [Annexe 2](#) : registre d'administration des médicaments p.20).

Les médicaments homéopathiques devront répondre aux mêmes règles.

Les traitements en vente libre peuvent être remis à l'assistant maternel, sous la responsabilité des parents, sans ordonnance : sérum physiologique, crème protectrice préventive pour les fesses, crème solaire, douleur dentaire, crème pour les coups.

L'administration de soins et traitements médicaux doit être limitée chez l'assistant maternel. Elle est de préférence réalisée par les parents le matin et/ou le soir au domicile familial.

À titre préventif, le médicament prescrit contre la fièvre par le médecin sera fourni par les parents, accompagné de l'ordonnance actualisée : les doses de médicament contre la fièvre étant fonction du poids de l'enfant.

Allergies connues :

Aliments interdits :

Médicaments interdits :

Autres éléments relatifs à la santé de l'enfant que les parents jugent utile de communiquer à l'assistant maternel :

Nom du médecin référent / adresse / téléphone :

Si la santé de votre enfant nécessite des soins particuliers, demander auprès du service Protection maternelle et infantile ou de votre Relais Petite Enfance de secteur, un modèle de [Projet d'accueil individualisé \(PAI\)](#) à renseigner conjointement.

• **En cas de maladie de l'enfant (Art.105 et 111 p.31) :**

L'assistant maternel avertira les parents le plus rapidement possible.

Personnes à contacter en cas de maladie, d'urgence et en l'absence des parents :

Les deux parties conviennent ensemble des modalités d'accueil en cas de maladie de l'enfant (sauf situation d'éviction prononcée par certificat médical).

Un refus d'accueil par l'assistant maternel (hors éviction) entraînera la déduction du salaire journalier.

En cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, la rémunération peut être minorée.

Calcul pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération (*Art. 111 de la CCN en annexe p.31*)

D'un commun accord, l'assistant maternel pourra faire l'avance des frais médicaux et pharmaceutiques :

☐ Oui

☐ Non

Si oui, les frais seront intégralement remboursés le soir-même par les parents.

- **En cas d'urgence :**

L'assistant maternel fera appel aux services médicaux d'urgence :

- le **15 (SAMU)**
- le **112 (numéro d'appel d'urgence européen)**

L'assistant maternel avertira les parents.

- **Vaccinations obligatoires pour l'entrée en collectivité d'enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, en application du décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 et du décret n° 2019-137 du 26 février 2019 :**

La notion de "collectivité d'enfants" précisée par le code de la santé publique recouvre notamment les accueils réalisés par les assistants maternels agréés.

**Modalités du contrôle des vaccinations** (cf [Annexe 3](#) : vaccinations et notice explicative p.21-22)

[www.loire.fr/vaccination](http://www.loire.fr/vaccination)

**Documents à remettre par l'employeur à l'assistant maternel :** Copie des pages de vaccinations du carnet de santé ou certificat médical remis au plus tard le premier jour du contrat et une fois par an, pendant toute la durée de l'accueil.

## 2.4 AUTORISATIONS

**Personnes autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel autre que le signataire du présent contrat :**

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Commune : .....

Tél. : .....



Nom et prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Commune : .....  
Tél. : .....

Ces personnes devront présenter une pièce d'identité. En cas de séparation des parents, des nouvelles modalités d'accueil pourront être revues et feront l'objet d'un avenant.

**Délégation de l'accueil de l'enfant par une autre personne majeure :**

**En cas de situation d'urgence** pour l'assistant maternel, le parent l'autorise-il à confier exceptionnellement et momentanément l'enfant à **une autre personne majeure** ?

Si oui, coordonnées des personnes autorisées :

Nom et prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Commune : .....  
Tél. : .....

Nom et prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Commune : .....  
Tél. : .....

**L'assistant maternel reste toutefois responsable de l'enfant.**

**Transport en véhicule :** ☐ Oui ☐ Non

Nous soussignés, Mme/M. .... représentants légaux,  
autorisons Mme, M. .... assistant maternel  
à transporter (nom et prénom de l'enfant) .....  
à bord de son véhicule personnel, dans les conditions de sécurité conformes à la loi.

Si d'autres personnes sont susceptibles de transporter l'enfant en voiture **en présence de l'assistant maternel, les conditions d'assurance doivent être vérifiées :**

**Nom et prénom :** .....  
Coordonnées de la compagnie d'assurance : .....  
N° de police : .....  
Préciser les circonstances dans lesquelles l'enfant sera transporté :  
.....

**Prendre des photos :** ☐ Oui ☐ Non

Nous soussignés, Mme/M. .... représentants légaux

de l'enfant mineur (nom et prénom de l'enfant) : .....  
domiciliés à : .....  
autorisons Mme, M. ....  
à prendre des photos de l'enfant.

Préciser l'usage, le support, le lieu (vidéo, journal, CD, DVD, site internet) :  
.....

### Autres autorisations

Les parents autorisent l'assistant maternel :  
Participation au relais : ☐ Oui ☐ Non  
Sorties : ☐ Oui ☐ Non Précisez : .....  
Présence d'animaux : ☐ Oui ☐ Non Précisez : .....  
Autres : .....

## 2.5 SOUHAITS ÉDUCATIFS DES PARENTS

.....  
.....

## 2.6 DÉFINIR LES LIEUX D'ARRIVÉE ET DE DÉPART DE L'ENFANT ET SES MODALITÉS

.....  
.....

## 2.7 ÉLÉMENTS RELATIFS AUX FOURNITURES

Matériel fourni par les parents : .....

## 2.8 FICHES DÉCLARATIVES

L'assistant maternel a l'obligation de transmettre, dans les huit jours suivant l'accueil, les fiches déclaratives arrivée-départ des enfants au service de PMI.  
Elle informe également le Relais Petite Enfance de sa commune d'exercice.\*

[Téléchargez la fiche déclarative de votre territoire](#)

Fait à : ..... le : .....

Le parent employeur

(Signature précédée de la mention "Lu et approuvé")

L'assistant maternel

(Signature précédée de la mention "Lu et approuvé")

## 3 ANNEXES

### 3.1 ANNEXE 1 : CHARTE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT *(voir p.19)*

La Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant est désormais inscrite dans la loi. Cette charte s'adresse à tous les professionnels de l'accueil du jeune enfant, qu'ils soient en modes d'accueil individuels ou collectifs. Elle pose les conditions d'une identité professionnelle partagée en faveur d'un accueil bienveillant, respectant la diversité des jeunes enfants et de leur famille.

En savoir plus

[Téléchargez le cadre national](#)

# Charte nationale d'accueil du jeune enfant

## 10 grands principes pour grandir en toute confiance

1

Pour grandir sereinement,  
**j'ai besoin que l'on m'accueille  
quelle que soit ma situation  
ou celle de ma famille.**

2

**J'avance à mon propre rythme**  
et je développe toutes mes facultés  
en même temps : pour moi, tout  
est langage, corps, jeu, expérience.  
**J'ai besoin que l'on me parle, de temps  
et d'espace** pour jouer librement  
et pour exercer mes multiples capacités.

3

Je suis sensible à mon entourage  
proche et au monde qui s'offre à moi.  
**Je me sens bien accueilli quand  
ma famille est bien accueillie,**  
car mes parents constituent mon  
point d'origine et mon port d'attache.

4

Pour me sentir bien et avoir confiance  
en moi, **j'ai besoin de professionnels  
qui encouragent avec bienveillance**  
mon désir d'apprendre, de me socialiser  
et de découvrir.

5

Je développe ma créativité et **j'éveille  
mes sens grâce aux expériences  
artistiques et culturelles.** Je m'ouvre  
au monde par la richesse des échanges  
interculturels.

6

**Le contact réel avec la nature**  
est essentiel à mon développement.

7

**Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me  
valorise pour mes qualités personnelles,**  
en dehors de tout stéréotype. Il en va  
de même pour les professionnels  
qui m'accompagnent. C'est aussi grâce  
à ces femmes et à ces hommes que  
je construis mon identité.

8

J'ai besoin d'évoluer dans un  
**environnement beau, sain et propice  
à mon éveil.**

9

Pour que je sois bien traité, il est  
nécessaire que les adultes qui m'entourent  
soient bien traités. **Travailler auprès  
des tout-petits nécessite des temps pour  
réfléchir, se documenter et échanger**  
entre collègues comme avec d'autres  
intervenants.

10

**J'ai besoin que les personnes qui  
prennent soin de moi soient bien  
formées et s'intéressent aux spécificités**  
de mon très jeune âge et de ma situation  
d'enfant qui leur est confié par mon  
ou mes parents.



## 3.2 ANNEXE 2 : REGISTRE D'ADMINISTRATION DES MÉDICAMENTS

### 3.2.1 Administration de traitements et soins médicaux chez les assistants maternels

Ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles.

Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil du jeune enfant.

Un assistant maternel qui accueille un enfant dans le cadre d'un contrat d'accueil peut administrer à cet enfant qu'il prend en charge, des soins ou traitements médicaux dès lors qu'il maîtrise la langue française.

Les modalités de délivrance des soins ou traitements médicaux sont les suivantes :

#### AVANT D'ADMINISTRER LES SOINS OU TRAITEMENTS MÉDICAUX, JE VÉRIFIE :

- Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical.
- Les parents ont expressément autorisé par écrit ces soins ou traitements médicaux.
- Le médicament ou le matériel nécessaire a été fourni par les parents.
- L'assistant maternel dispose de l'ordonnance médicale (en cours de validité) prescrivant les soins et traitements, ou d'une copie et se conforme à cette prescription.
- Les parents ont préalablement expliqué à l'assistant maternel, le geste qu'il lui est demandé de réaliser.

#### CHAQUE GESTE FAIT L'OBJET D'UNE INSCRIPTION IMMÉDIATE SUR UN REGISTRE DÉDIÉ :

| REGISTRE ADMINISTRATION DES SOINS ET TRAITEMENTS MÉDICAUX |                           |      |       |                              |           |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------|------------------------------|-----------|
| Nom de l'assistant maternel                               | Nom et prénom de l'enfant | Date | Heure | Nom du médicament administré | Posologie |
|                                                           |                           |      |       |                              |           |
|                                                           |                           |      |       |                              |           |
|                                                           |                           |      |       |                              |           |
|                                                           |                           |      |       |                              |           |
|                                                           |                           |      |       |                              |           |

Si besoin, la puéricultrice de PMI de votre secteur se tient à votre disposition.

## 3.3 ANNEXE 3 : AIDE AU CONTRÔLE DU STATUT VACCINAL *(voir p.21-22)*

## Fiche d'aide au contrôle du statut vaccinal d'un enfant pour son entrée en collectivité à partir du 1er janvier 2025

Le calendrier des vaccinations prévu à l'article L. 3111-1 du code de la santé publique et publié par le Ministère chargé de la santé fixe les âges des vaccinations obligatoires de l'enfant. Les vaccinations en droit d'être exigées pour l'admission et le maintien en collectivité d'enfants (crèches, assistants maternels, écoles...) sont indiquées par ce calendrier en fonction de l'âge de l'enfant. Ces vaccinations peuvent être vérifiées à l'aide des pages dédiées du carnet de santé ou d'un document signé par un professionnel de santé autorisé à pratiquer les vaccinations.

Ce document d'aide au contrôle vaccinal n'a pas vocation à se substituer au calendrier des vaccinations. **Il a pour objectif de vous aider à contrôler le statut vaccinal de l'enfant à son entrée en collectivité lorsque les parents de l'enfant vous présentent les pages vaccinations de son carnet de santé.** Pour cela, il indique le nombre minimum de doses exigibles pour chaque vaccin selon l'âge de l'enfant, au moment où ce dernier entre en collectivité.

Lorsqu'une ou plusieurs vaccinations font défaut, l'enfant est provisoirement admis en collectivité pour une durée de 3 mois. Cette période transitoire permet à la famille de débiter les vaccinations manquantes et de les poursuivre conformément au calendrier des vaccinations, en lien avec le médecin traitant ou le pédiatre.

En cas de difficulté pour vérifier que les obligations vaccinales soient remplies, à l'aide des pages du carnet de santé, il convient de demander aux parents une attestation d'un professionnel de santé autorisé à pratiquer les vaccinations.

# Vaccination

**A partir du 1er janvier 2025**

| Age de l'enfant<br>à l'entrée en<br>collectivité                                  | Vaccination<br>pour protéger contre                                                                                                                        | Nombre de doses<br>que l'enfant doit avoir reçu<br><b>au minimum</b>     | Nom commercial des<br>principaux vaccins                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3 mois<br/>4 mois</b>                                                          | Diphtérie<br>Tétanos<br>Poliomyélite<br>Coqueluche<br>Haemophilus Influenzae b<br>Hépatite B                                                               | 1 dose                                                                   | *<br>INFANRIX HEXA® ou HEXYON® ou VAXELIS®                                                                                          |
|                                                                                   | Pneumocoque                                                                                                                                                | 1 dose                                                                   | PREVENAR 13® ou VAXNEUVANCE®                                                                                                        |
|                                                                                   | Méningocoque B                                                                                                                                             | 1 dose                                                                   | BEXSERO®                                                                                                                            |
| <b>5 mois<br/>6 mois<br/>7 mois<br/>8 mois<br/>9 mois<br/>10 mois<br/>11 mois</b> | Diphtérie<br>Tétanos<br>Poliomyélite<br>Coqueluche<br>Haemophilus Influenzae b<br>Hépatite B                                                               | 2 doses                                                                  | *<br>INFANRIX HEXA® ou HEXYON® ou VAXELIS®                                                                                          |
|                                                                                   | Pneumocoque                                                                                                                                                | 2 doses                                                                  | PREVENAR 13® ou VAXNEUVANCE®                                                                                                        |
|                                                                                   | Méningocoques ACWY<br>Vaccination effectuée à 6 mois<br>----- OU -----<br>Méningocoque C<br>Vaccination effectuée à 5 mois                                 | 1 dose                                                                   | NIMENRIX® **<br>----- OU -----<br>NEISVAC® (si vacciné avant le 01/01/2025<br>contre le méningocoque C)                             |
|                                                                                   | Méningocoque B                                                                                                                                             | 2 doses                                                                  | BEXSERO®                                                                                                                            |
|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                                                          |                                                                                                                                     |
| <b>12 mois<br/>13 mois<br/>14 mois<br/>15 mois</b>                                | Diphtérie<br>Tétanos<br>Poliomyélite<br>Coqueluche<br>Haemophilus Influenzae b<br>Hépatite B                                                               | 3 doses                                                                  | *<br>INFANRIX HEXA® ou HEXYON® ou VAXELIS®                                                                                          |
|                                                                                   | Pneumocoque                                                                                                                                                | 3 doses                                                                  | PREVENAR 13® ou VAXNEUVANCE®                                                                                                        |
|                                                                                   | Méningocoques ACWY<br>Vaccination effectuée à 6 mois<br>et à 12 mois<br>----- OU -----<br>Méningocoque C<br>Vaccination effectuée à 5 mois<br>et à 12 mois | 2 doses si déjà vacciné avant 12 mois<br>1 dose si vacciné après 12 mois | NIMENRIX® ou MENQUADFI® **<br>----- OU -----<br>NEISVAC® OU MENJUGATE® (si vacciné<br>avant le 01/01/2025 contre le méningocoque C) |
|                                                                                   | Méningocoque B                                                                                                                                             | 3 doses                                                                  | BEXSERO®                                                                                                                            |
|                                                                                   | Rougeole, Oreillons, Rubéole<br>Vaccination effectuée à 12 mois                                                                                            | 1 dose                                                                   | M-M-RVaxPro® OU PRIORIX®                                                                                                            |
|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                                                          |                                                                                                                                     |
| <b>16 mois<br/>et plus</b>                                                        | Diphtérie<br>Tétanos<br>Poliomyélite<br>Coqueluche<br>Haemophilus Influenzae b<br>Hépatite B                                                               | 3 doses                                                                  | *<br>INFANRIX HEXA® ou HEXYON® ou VAXELIS®                                                                                          |
|                                                                                   | Pneumocoque                                                                                                                                                | 3 doses                                                                  | PREVENAR 13® ou VAXNEUVANCE®                                                                                                        |
|                                                                                   | Méningocoques ACWY<br>Vaccination effectuée à 6 mois<br>et à 12 mois<br>----- OU -----<br>Méningocoque C<br>Vaccination effectuée à 5 mois<br>et à 12 mois | 2 doses si déjà vacciné avant 12 mois<br>1 dose si vacciné après 12 mois | NIMENRIX® ou MENQUADFI® **<br>----- OU -----<br>NEISVAC® OU MENJUGATE® (si vacciné<br>avant le 01/01/2025 contre le méningocoque C) |
|                                                                                   | Méningocoque B                                                                                                                                             | 3 doses                                                                  | BEXSERO®                                                                                                                            |
|                                                                                   | Rougeole, Oreillons, Rubéole                                                                                                                               | 2 doses                                                                  | M-M-RVaxPro® OU PRIORIX®                                                                                                            |
|                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                                                          |                                                                                                                                     |

\* La vaccination contre l'hépatite B peut être pratiquée séparément (vaccin ENGERIX® ou HBVAXPRO®) et est associée au vaccin INFANRIXQUINTA® ou PENTAVAC®. Le nombre de doses est identique.

\*\* A partir du 01/01/2025, la vaccination contre les méningocoques ACWY remplace celle contre le méningocoque C. Si l'enfant a été vacciné avec 2 doses contre le méningocoque C (vaccin NEISVAC® ou MENJUGATE®) avant le 01/01/2025, le schéma vaccinal est complet, il est à jour. Si l'enfant a reçu 1 dose à 6 mois contre le méningocoque C avant le 01/01/2025, il recevra un rappel à 12 mois contre les méningocoques ACWY (vaccin NIMENRIX®). Si l'enfant est vacciné à partir du 01/01/2025, il recevra 1 dose à 6 mois (vaccin NIMENRIX®) et un rappel à l'âge de 12 mois (vaccin NIMENRIX® ou MENQUADFI®).

### 3.4 ANNEXE 4 : EXTRAITS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (Aide à la rédaction du contrat de travail)

#### 3.4.1 Période d'adaptation

##### **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

###### **Article 94** | Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56.1 du socle commun de la présente convention collective.

###### **Article 108.1** | Principe de mensualisation du salaire

[...] Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

#### 3.4.2 Période d'essai

##### **SOCLE COMMUN**

###### **Article 44** | Période d'essai

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

###### **Article 44.1** | Contrat de travail à durée indéterminée

###### **Article 44.1.1** | Mise en place de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

###### **Article 44.1.2** | Durée maximale de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

###### **Article 44.1.3** | Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.



Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

#### **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

##### **Article 95 | Période d'essai**

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

##### **Article 95.1 | Contrat de travail à durée indéterminée**

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (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.

### **3.4.3 Durée et accueil de base**

#### **SOCLE COMMUN**

##### **Chapitre II : Durée du travail**

##### **Article 45 | Durée du travail**

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

##### **Chapitre III Repos hebdomadaire**

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

##### **Article 46 | Repos hebdomadaire**

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

## **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

### **Chapitre II : Durée du travail**

#### **Article 96 | Définition de la durée du travail**

##### **Article 96.1 | Durée journalière habituelle de travail**

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

##### **Article 96.2 | Durée hebdomadaire conventionnelle de travail**

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96.3 du présent socle spécifique.

##### **Article 96.3 | Durée maximale de travail**

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

##### **Article 96.4 | Définition des heures complémentaires et majorées**

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

- au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

#### **Article 97 | Modalités d'organisation du travail**

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

##### **Article 97.1 | Durée de travail régulière**

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant cinquante (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs » ;
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail

est intitulée « Accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs ».

#### **Article 97.2 | Accueil occasionnel**

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

#### **Article 98 | Détermination des périodes de travail**

##### **Article 98.1 | Durée de travail régulière**

###### **Article 98.1.1 | Principe**

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90.1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

###### **Article 98.1.2 | Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat**

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

#### **Article 98.2 | Accueil occasionnel**

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

#### **Article 99 | Décompte du temps de travail**

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.

### **Chapitre III : Repos hebdomadaire**

#### **Article 100 | Repos hebdomadaire**

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

## **3.4.4 Rémunération**

### **SOCLE COMMUN**

#### **Chapitre VII | Rémunération**

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 51 | Salaire horaire brut minimum**

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 52 | Mensualisation du salaire**

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

#### **Article 53 | Calcul du salaire mensuel brut de base**

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 54 | Majoration du salaire mensuel brut de base**

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 55 | Déduction des périodes d'absence**

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 56 | Paiement du salaire et déclarations**

#### **Article 56.1 | Déclaration du salaire**

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

#### **Article 56.2 | Paiement du salaire**

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESA, à travers le dispositif CESA +
- à Pajemploi, à travers le dispositif Pajemploi +

### **Chapitre VII Rémunération**

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

#### **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

##### **Article 107 | Salaire horaire brut minimum**

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

##### **Article 108 | Mensualisation du salaire**

###### **Article 108.1 | Principe de mensualisation du salaire**

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année.

La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

###### **Article 108.2 | Dérogations au principe de mensualisation du salaire**

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109.3 du présent socle spécifique.

##### **Article 109 | Calcul du salaire mensuel brut de base**

###### **Article 109.1 | Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96.4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

**Article 109.2 | Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102.1.2.2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée 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 se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 109.3 | Accueil occasionnel**

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :      salaire horaire brut X nombre d'heures d'accueil

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :      salaire horaire brut X nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

**Article 110 | Majoration du salaire mensuel brut de base**

**Article 110.1 | Heures majorées**

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

#### **Article 110.2 | Heures complémentaires**

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96.4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

#### **Article 110.3 | Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

### **3.4.5 Absences**

#### **SOCLE COMMUN**

##### **Article 49 | Absences du salarié**

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

##### **Article 55 | Déduction des périodes d'absence**

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Chapitre V : Absences**

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun. Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

## SOCLE ASSISTANT MATERNEL

### **Article 104** | Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

### **Article 105** | Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur 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 au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq (5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

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

### **Article 111** | Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

- en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

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 :

- en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

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.



Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. 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.

### 3.4.6 Jours fériés

#### **SOCLE COMMUN**

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 47.1 | 1<sup>er</sup> mai**

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1<sup>er</sup> mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1<sup>er</sup> mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1<sup>er</sup> mai est un jour travaillé par le salarié.

En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

#### **Article 47.2 | Jours fériés ordinaires**

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

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

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

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.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

## **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

### **Chapitre IV : jours fériés et congés**

#### **Article 101 | Jours fériés**

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun de la présente convention collective.

### **3.4.7 Modalités de détermination des congés**

## **SOCLE COMMUN**

#### **Article 48 | Congés**

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
- le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre [24] jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5<sup>e</sup>) semaine ;
- le congé principal (hors 5<sup>e</sup> semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

#### **Article 48.1 | Congés rémunérés**

##### **Article 48.1.1 | Congés payés**

##### **Article 48.1.1.1 | Ouverture du droit à congés payés**

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

##### **Article 48.1.1.2 | Calcul du droit à congés payés**

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires

de droit commun. Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence. Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48.1.3.3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

#### **Article 48.1.1.3 | Modalités de prise des congés payés**

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux [2] semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48.1.1.4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5<sup>e</sup>) semaine, est pris au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le 1<sup>er</sup> jour de congés à décompter est le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

#### **Article 48.1.1.4 | Fractionnement du congé principal**

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre [24] jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

#### **Article 48.1.1.5 | Indemnité de congés payés**

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102.1.2.2 et 102.1.2.3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140.1.2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 48.1.2 | Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption**

##### **Article 48.1.2.1 | Dispositions générales**

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

##### **Article 48.1.2.2 | Grossesse et maternité**

###### **Article 48.1.2.2.1 | Avant le départ en congé de maternité**

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 48.1.2.2.2 | Congé de maternité**

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- rang de naissance de l'enfant ;
- nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

#### **Article 48.1.2.3 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48.1.3.1.1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

#### **Article 48.1.2.4 | Adoption**

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48.1.3.1.1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé d'adoption, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

#### **Article 48.1.2.5 | Congé parental d'éducation**

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s) relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le salarié peut décider de :

- prendre un congé parental d'éducation total ;
- réduire sa durée de travail.

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

### **Art 48.1.3 | Autres congés**

#### **Art 48.1.3.1 | Congés pour événements familiaux**

##### **Art 48.1.3.1.1 | Dispositions générales**

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'événement ;
- cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
  - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
  - décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
  - décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- trois (3) jours ouvrables 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 (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière-petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour événement familial.

##### **Article 48.1.3.1.2 | Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans**

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48.1.3.1.1 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 48.1.3.1.3 | Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale**

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

**Article 48.1.3.2 | Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté**

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

**Article 48.1.3.3 | Congé pour enfant(s) à charge**

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt-et-un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48.1.1.1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

**Article 48.1.3.4 | Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française**



Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

## **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

### **Article 102 | Congés**

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

#### **Article 102.1 | Congés payés**

##### **Article 102.1.1 | Modalités de prise des congés payés**

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

##### **Article 102.1.2 | Indemnité de congés payés**

###### **Article 102.1.2.1 | Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

###### **Article 102.1.2.2 | Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) 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. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

#### **Article 102.1.2.3 | Accueil occasionnel**

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97.2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé conformément aux dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

#### **Article 48.2 | Congés non rémunérés**

##### **SOCLE COMMUN**

#### **Article 48.2.1 | Congé pour convenance personnelle**

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

#### **Article 48.2.2 | Congé pour enfant malade**

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

#### **Article 48.2.3 | Congé de présence parentale**

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

#### **Article 48.2.4 | Autres congés non rémunérés**

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

### **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

#### **Article 102.2 | Congés annuels complémentaires non rémunérés**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48.1.1.1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102.1.1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109.2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

## **3.4.8 Indemnités d'entretien et frais de repas et kilométriques**

### **SOCLE COMMUN**

#### **Chapitre VIII : Indemnités et prestations**

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 57 | Indemnités liées à la conduite d'un véhicule**

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

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.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

#### **Article 58 | Autres indemnités et prestations**

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

**Article 59** | Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

## **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

### **Chapitre VIII : Indemnités et prestations**

**Article 113** | Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

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 conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

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

**Article 114** | Autres indemnités

**Article 114.1** | Indemnités d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national Pajemploi, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

**Article 114.2** | Indemnités de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût, des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national Pajemploi afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

**Article 115** | Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective

### 3.4.9 Rupture de contrat

#### Titre II : Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre II des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

#### Chapitre II : Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

##### **SOCLE COMMUN**

#### **Article 63** | Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

##### **Article 63.1** | Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

##### **Article 63.2** | Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

###### **Article 63.2.1** | Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

###### **Article 63.2.2** | Départ volontaire à la retraite

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

### **Article 63.3 | Rupture du contrat de travail du fait du décès**

#### **Article 63.3.1 | Décès du particulier employeur**

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 63.3.2 | Décès du salarié**

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n°3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 63.3.3 | Décès de l'enfant du particulier employeur**

Les dispositions du présent article sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

### **Article 63.4 | Autres ruptures du contrat de travail**

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

### **Article 64 | Préavis**

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 64.1 | Exécution du préavis**

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu.

Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;

- de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

#### **Article 64.2 | Inexécution du préavis**

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

#### **Article 64.3 | Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde**

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

### **Chapitre III : Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail**

#### **Article 65 | Indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

##### **Article 65.1 | Dispositions générales**

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

##### **Article 65.2 | Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite**

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

##### **Article 66 | Indemnité compensatrice de préavis**

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

##### **Article 67 | Indemnité compensatrice de congés payés**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

#### **Article 68 | Autres sommes versées**

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

### **Chapitre IV : Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**

#### **Article 69 | Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail précisant :
- les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la date d'effet de l'embauche ;
- la date de fin du contrat de travail ;
- la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
- la portabilité de la prévoyance ;
- le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

## **SOCLE ASSISTANT MATERNEL**

### **Titre II : Rupture du contrat de travail**

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre II du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.



## **Chapitre II : Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

### **Article 119 | Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

#### **Article 119.1 | Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur**

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

#### **Article 119.2 | Ruptures du contrat à l'initiative du salarié**

##### **Article 119.2.1 | Démission**

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.2.1 du socle commun de la présente convention collective.

##### **Article 119.2.2 | Départ volontaire à la retraite**

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.2.2 du socle commun de la présente convention collective.

#### **Article 119.3 | Rupture du contrat de travail imposée aux parties**

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le conseil départemental.

#### **Article 119.4 | Rupture du contrat de travail du fait du décès**

##### **Article 119.4.1 | Décès de l'assistant maternel**

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.3.2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n°3 de la présente convention collective.

#### **Article 119.4.2 | Décès de l'enfant du particulier employeur**

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie à l'article 122 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant prévue à l'article 121-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

#### **Article 120 | Préavis**

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun de la présente convention collective.

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 :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) 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.

### **Chapitre III : Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail**

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

#### **Article 121 | Indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

##### **Article 121.1 | Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant**

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 neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.  
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.

**Article 121.2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite**

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63.2.2 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 122 | Indemnité compensatrice de préavis**

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 123 | Indemnité compensatrice de congés payés**

**Article 123.1 | Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 123.2 | Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins**

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

**Article 124 | Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins**

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

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.

## Chapitre IV : Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

### Article 125 | Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

### 3.4.10 Formation continue

#### Annexe de la CCN

#### Article 9.5 | Mise en œuvre du CPF

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

##### 1. Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jour calendaire pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

##### 2. Salarié multi-employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a, 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

#### Article 10 | Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

##### Article 10.1 | Principes généraux

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la commission paritaire Interprofessionnelle régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

#### **Article 10.2 | Mise en œuvre du projet de transition professionnelle**

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs.

Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.

#### **Article 11 | Validation des acquis et de l'expérience**

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

À ce titre, ils confient à la CPNIEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications spécifiques au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

3.5 ANNEXE 5 : MODÈLE DE TABLEAU DE CONGÉS ET ABSENCES

Délai de prévenance.....  
À remplir avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année

| Année<br>20.... | Congés de l’assistant maternel<br>(5 semaines légales) | Absences de l’assistant<br>maternel | Absences de l’enfant |
|-----------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
|                 | Du .....<br>Au .....                                   | Du .....<br>Au .....                | Du .....<br>Au ..... |
|                 | Du .....<br>Au .....                                   | Du .....<br>Au .....                | Du .....<br>Au ..... |
|                 | Du .....<br>Au .....                                   | Du .....<br>Au .....                | Du .....<br>Au ..... |
|                 | Du .....<br>Au .....                                   | Du .....<br>Au .....                | Du .....<br>Au ..... |
|                 | Du .....<br>Au .....                                   | Du .....<br>Au .....                | Du .....<br>Au ..... |

Paraphe







Plus d'infos :  
[www.loire.fr/documentspmi](http://www.loire.fr/documentspmi)

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT