

Les P'tits bouts du Relais

Avril/ juin 2022 - Annexe

La nouvelle convention collective

La première convention collective nationale, qui avait été mise en place en 2004 ne concernait que les assistants maternels agréés du particulier employeur. Depuis le 15 mars 2021, les assistants maternels agréés dépendent de la nouvelle convention de la branche du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile (applicable depuis le 1^{er} janvier 2022, celle-ci devrait être révisée tous les 3 ans), ainsi que les gardes à domicile. La Convention comprend 2 socles principaux : le socle commun aux assistants maternels et aux gardes à domicile et le socle Assistants maternels agréés.

Les principaux changements concernent principalement l'ensemble des contrats de travail y compris ceux conclus avant le 1^{er} janvier 2022, si cela est nécessaire : une clause du contrat est plus favorable que celle de la nouvelle convention collective, elle continue de s'appliquer ; une clause est moins favorable, elle ne peut plus s'appliquer et donc, la nouvelle clause complètera ou se substituera pour être conforme à la nouvelle convention. Des avenants peuvent être élaborés avec accord des deux parties.

Les dénominations « Année complète et année incomplète » : Précisions si nécessaire au contrat

Elles sont dénommées « périodes de travail » ; l'ex-« année complète » correspond à une « période de travail de 52 semaines » ; l'ex « Année incomplète » correspond à « une période de travail de 46 semaines ou moins ». Le mode de calcul de la mensualisation reste identique.

La régularisation prévisionnelle annuelle :

Celle-ci concerne les contrats de périodes de travail de 46 semaines ou moins.

Le montant de la régularisation est désormais payable à la fin du contrat et non pas à la fin de chaque année de travail (par exemple à la date anniversaire du contrat) ; bien sûr, il est nécessaire de comptabiliser les périodes de travail pour une régularisation juste.

Durée maximale de travail hebdomadaire :

Il est autorisé de travailler 48h/sem/enfant sur/tous les 4 mois en moyenne. Si la durée excède 48h/semaine sur 4 mois ou 12 mois glissants, un avenant s'impose.

Heures complémentaires et supplémentaires :

Le nombre d'heures complémentaires doit être inférieur à 1/3 de la durée hebdomadaire.

Les heures supplémentaires au-delà de 45h/semaine sont des heures majorées ; depuis le 01.01.2022, il y a une majoration minimum obligatoire de 10% ; bien sûr, cette majoration peut être supérieure à ce taux. Celle-ci doit être écrite dans le contrat.

Repas fourni par l'employeur :

Le coût des repas doit être écrit dans le contrat.

Indemnité kilométrique :

Pour le calcul de l'indemnité est appliqué dorénavant le barème fiscal. L'indemnité due peut être partageable donc proratisée entre tous les enfants qui sont dans le véhicule à chaque transport, y compris ceux de l'assistant maternel si besoin.

Période d'adaptation :

Celle-ci est incluse dans la période d'essai. Elle peut être inférieure ou égale à 30 jours calendaires.

Période d'essai :

Celle-ci est fonction du nombre de jours travaillés par semaine

De 1 à 3 jours/sem : la période d'essai sera inférieure ou égale à 3 mois

4j et plus/sem : la période d'essai sera inférieure ou égale à 4 mois

Absences de l'enfant :

En cas d'absence de l'enfant pour maladie ou hospitalisation, l'assistant n'est pas rémunéré pendant 5 jours sur 12 mois glissants à compter de la date d'embauche ou de la date anniversaire du contrat, dans la limite de 14 jours consécutifs calendaires

Précision : les courtes hospitalisations sont considérées sur le même plan que les courtes absences.

Indemnités de congés payés (accueil 46 semaines et moins) :

Ne sont maintenues, à l'issue de la période de référence, que les modes de paiement suivants :
En une seule fois au mois de juin, lors de la prise principale ou au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Rupture de contrat et indemnité :

L'assistant maternel accueillant un enfant à partir du mois de janvier, depuis moins de 3 mois, bénéficie **d'un préavis de 8 jours** ; cette mesure s'applique en cas de période d'essai inexistante ou inférieure à 3 mois, applicable pour une rupture à l'initiative de l'employeur ou de l'employé.

Le droit à l'indemnité de rupture est ouvert dès qu'un enfant est accueilli plus de 9 mois et son ancienneté ne s'apprécie que à la date de signification de la rupture du contrat.

Le montant de l'indemnité de rupture est calculé à partir de 1/80^e du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat. C'est la date de rupture effective qui conditionne le montant, quelle que soit la date de notification de la rupture.

Informations concernant l'enfant :

Des documents doivent être obligatoirement fournis à l'assistant maternel :

Certificats médicaux pour les vaccinations

Coordonnées du médecin traitant qui suit l'enfant

Autorisation d'aide à la prise de médicaments, Ordonnance et protocole (soin et traitement) du médecin

Liste des titulaires de l'exercice de l'autorité parentale (le cas échéant l'éventuel droit de visite)

La convention collective nationale doit normalement être fournie par l'employeur.

Elle est proposée à l'achat par divers magazines dédiés ;

