



Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

INTERPRETATION DE L'ARTICLE 18, f) de la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

Propos introductif :

La CGT, par courrier en date du 24 septembre 2020, a saisi la CPPNI Assistants maternels en vue de l'interprétation des dispositions de l'article 18, f) de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, une indemnisation exceptionnelle, inspirée du chômage partiel, a été mise en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020).

Il est demandé à la CPPNI de définir l'assiette de calcul à retenir afin de déterminer le montant de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail dès lors que le salarié a bénéficié du dispositif d'indemnisation exceptionnelle inspiré du chômage partiel.

Principe : exclusion de l'indemnisation exceptionnelle de l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture :

Les partenaires sociaux réaffirment que les assistants maternels bénéficient d'une indemnité de rupture dérogatoire au droit commun, dont les modalités sont fixées dans la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

En effet, l'article 18, f) prévoit qu'« *en cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.*

Cette indemnité sera égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi ».

Cet article doit être interprété comme suit : seuls sont pris en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture les salaires perçus par l'assistant maternel en contrepartie du travail effectué, à l'exclusion des indemnités de toute nature.

N'est donc pas prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture l'indemnisation exceptionnelle destinée à compenser une partie de la perte de salaire au titre des heures de travail non réalisées du fait de la crise sanitaire liée à la Covid-19, cette indemnisation exceptionnelle n'ayant pas le caractère de salaire.

Exception liée à la situation exceptionnelle de la Covid-19 :

L'ampleur de la pandémie liée à la Covid-19 et sa durée incitent les partenaires sociaux à prendre une position exceptionnelle, afin de limiter, pour les salariés concernés, les conséquences financières de la crise sanitaire, étant rappelé que les particuliers employeurs sont également durement touchés par cette crise.

Décision : Par exception aux dispositions de l'article 18 f) de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur et exclusivement dans le contexte actuel lié à la Covid-19, les partenaires sociaux décident que la période durant laquelle les salariés ont bénéficié de l'indemnisation exceptionnelle en vertu des dispositions de l'article 7 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, est prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture.

Aussi, pour calculer l'indemnité de rupture pour les ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 16 décembre 2020, les particuliers employeurs doivent prendre en compte, les salaires qu'auraient dû percevoir l'assistant maternel s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation exceptionnelle.

Application de la décision dans le temps :

Une décision paritaire ne peut produire d'effets rétroactifs.

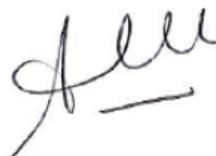
De ce fait, cette décision ne porte que sur les heures non travaillées en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, indemnisées dans les conditions prévues aux termes de l'article 7 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020. **Les effets de la présente décision ne portent qu'à compter du 16 décembre 2020, pour les ruptures notifiées à compter de cette date** (la date d'envoi du courrier notifiant la rupture est retenue).

Ainsi, pour les contrats de travail dont la rupture est intervenue entre l'activation du dispositif d'indemnisation exceptionnelle, à effet du 12 mars 2020, et le 15 décembre 2020, il ne saurait être reproché au particulier employeur de ne pas avoir reconstitué le salaire pour déterminer l'indemnité de rupture. En effet, il ne peut lui être reproché de ne pas avoir appliqué une décision exceptionnelle des partenaires sociaux dès lors que celle-ci a été prise postérieurement à la rupture.

Ce Procès-verbal est établi conformément à la décision prise lors de la CPPNI AM réunie dans le cadre de sa mission d'interprétation, le 9 décembre 2020, étant précisé que la présente décision est prise indépendamment des négociations actuellement en cours relatives à la convergence des branches.

Fait, à Paris, le 9 décembre 2020,

La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)

Anita Poutard 

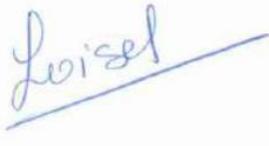
La Fédération CGT du commerce et des services (CGT)

Stéphane FUSTEC


La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels (CSAFAM)

Nathalie DIORÉ


Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF)

Loisel Lydia


L'Union nationale des syndicats autonomes – FESSAD (UNSA)

Said Dammou
