



PROASSMAT
Un syndicat qui vous rassemble

GUIDE

**DES ASSISTANTES MATERNELLES
EN CRÈCHES FAMILIALES**

2024



<https://www.unsaproassmat.org/>

Sommaire

- **A- Conditions d'accès au métier** (page 3)
 - 1 – Conditions administratives nécessaires et préalables
 - 2 – La Procédure
 - 3 – Le suivi de l'assistant maternel
 - 4 – Contrôle de l'assistant maternel
 - 5 – Prime à l'installation
 - 6 – Prêt à taux zéro
- **B- Votre engagement** (page 7)
 - 1 – Le métier
 - 2 – le statut
- **C- Les différents employeurs** (page 8)
 - 1 – Personnes morales de droit public
 - 2 – Personnes morales de droit privé
 - 3 – L'embauche
 - 4 – Les aides
- **D- Le contrat de travail** (page10)
 - 1 – Employeur personne morale de droit public
 - 2 – Employeur personne morale de droit privé
 - 3 – Le contenu
 - 4 – La durée du travail
 - 5 – La période d'essai
 - 6 – Modification du contrat de travail
 - 7 – Règlement intérieur
 - 8 – La faute et les sanctions
 - 9 – La juridiction compétente
 - 10 – Cumul d'emploi
 - 11 – Le contrat d'assurance
- **E- Le contrat d'accueil** (page16)
 - 1 – Retrait ou remise d'enfant
- **F- Le droit syndical** (page 17)
 - 1 – Employeur personne morale de droit public
 - 2 – Employeur personne morale de droit privé
- **G- La rémunération** (page 19)
 - 1 – Salaire de base
 - 2 – Mensualisation
 - 3 – Indemnités
 - 4 – Le bulletin de salaire
 - Ce qu'il faut retenir
- **H- Les congés** (page24)
 - 1 – Congés payés
 - 2 – Jours fériés – journée de solidarité
 - 3 – Congés pour événements familiaux
 - 4 – Autres congés
- **I- La formation** (page29)
 - 1 – La formation obligatoire
 - 2 – La formation continue
 - 3 – V.A.E.
- **J- La rupture du contrat de travail** (page31)
 - 1 – Le licenciement
 - 2 – Le préavis
 - 3 – La fin du contrat de travail
 - 4 – Les indemnités de fin de contrat

- 5 – Le chômage
- 6 – La démission
- 7 – La retraite
- **K- La responsabilité** (page 36)
 - 1 – Responsabilité pénale
 - 2 – Responsabilité civile
 - 3 – Responsabilité contractuelle
 - 4 – Signalement pour suspicion de maltraitance
- **F- La protection sociale** (page 39)
 - 1 – L'assurance maladie
 - 2 – L'assurance invalidité
 - 3 – La maternité
 - 4 – L'adoption
 - 5 – Accident du travail et maladies professionnelles
- **G- La retraite** (page 42)
 - 1 – A la demande du salarié
 - 2 – Mise en retraite par l'employeur
 - 3 – Retraite complémentaire
- **H- Fiscalité** (pages 44)
 - 1 – Rémunérations imposables
 - 2 – Revenus à déclarer
 - 3 – Prime pour l'emploi
- **Annexe 1** (page 46)
 - Référentiels de l'agrément
 - Administrer des médicaments
 - Prévenir les secours
 - Fiche téléphonique d'urgence
- **Annexe 2** (page 53)
 - La CCPD
 - Saisir la CADA
 - Les condamnations faisant obstacle à l'agrément
 - Les risques du métier
 - La discrétion professionnelle
 - L'autorité parentale
 - Le droit à l'image
- **Annexe 3** (page 65)
 - Le harcèlement moral
 - Le contrôle des relations de travail
 - L'évolution de la profession
- **Annexe 4** (page 67)
 - Textes applicables Articles du CASF
- **Annexe 5** (page 79)
 - Mentions à vérifier dans votre contrat de travail
- **Modèle de lettre** (pages 80)
 - Lettre pour refus de remplacement en crèche collective
 - Lettre demande d'application de la mensualisation
 - Lettre pour dénoncer ces cdd successifs
 - Lettre refus d'avenant au contrat de travail
- **Jurisprudence** (page 87)
- **Notice protection juridique** (page 88)

Conditions d'accès au métier

1- Conditions administratives nécessaires et préalables à l'exercice du métier :

L'assistant maternel est un professionnel de la petite enfance dont les compétences sont attestées par une formation pouvant déboucher sur le certificat d'aptitude professionnel d'accompagnant éducatif. Il accueille à son domicile de manière discontinue un ou des enfants âgés de 0 à 18 ans.

Article L 421-1 du Code de l'Action Social et des Familles : *L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile.*

L'assistant maternel accueille des mineurs confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil mentionné à l'article L. 2324-1 du Code de la Santé publique. Il exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues au chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet.

Seul l'assistant maternel sera agréé et lui seul sera embauché et rémunéré par la personne morale employeur.

L'agrément Article L.421-3 et suivants du code de l'action sociale et des familles

- ✓ Avant de déposer une candidature d'embauche, il faut obtenir l'agrément du conseil départemental.
- ✓ Pour ce faire il faut s'adresser à la Maison Départementale des Solidarités (MDS) du lieu d'habitation du candidat.
- ✓ Les candidats sont souvent conviés à une première réunion d'information sur les métiers d'assistants maternels et d'assistants familiaux au cours de laquelle leur est remis un dossier de demande d'agrément.

Délivré par le Conseil départemental, l'agrément est obligatoire.

2 - La procédure :

Le dossier de demande d'agrément comprend :

- ✓ L'imprimé CERFA n° 13394*05
- ✓ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19162>
- ✓ Un certificat médical

L'extrait de casier judiciaire n° 2 pour le candidat assistant maternel et pour tous les majeurs vivant à son domicile sera demandé par les services du conseil départemental.

Le candidat doit adresser sa demande en recommandé avec accusé réception au Conseil départemental de son département de résidence.

Le Conseil départemental doit accuser réception de la demande.

L'instruction de la demande

- ✓ Au cours d'un ou des entretiens avec le candidat, associant le cas échéant les personnes résidant à son domicile, sont examinées les capacités éducatives et relationnelles de la personne.
- ✓ Une ou des visites au domicile pour vérifier les conditions matérielles d'accueil et de sécurité.

Le délai d'instruction

3 mois à compter de la date du récépissé du dépôt du dossier complet
A défaut de réponse dans ces délais, l'agrément est réputé acquis.

Conditions

Le Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixe les critères d'agrément des assistants maternels en supprimant la possibilité pour les conseils départementaux d'adapter ces critères. Préalablement à ce décret, un premier référentiel a été publié en 2009 mais il est dépourvu de toute valeur contraignante pour les départements.

L'agrément est accordé si « les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne ».

- ✓ Maitriser le français oral
- ✓ L'assistant maternel peut être : marié, pacsé, vivre en concubinage ou être célibataire
- ✓ Il n'est pas obligatoire qu'il ait des enfants

Il est possible d'avoir un agrément mixte d'assistant familial et assistant maternel

Validité de l'agrément

Article L421-4 : Le nombre d'enfants qu'un professionnel est autorisé à accueillir en sa qualité d'assistant maternel dans le cadre de son agrément est de quatre.

Décret n°202161664 du 14 décembre 2021

✓ L'agrément est délivré pour une période de 5 ans renouvelable, sauf dans les cas prévus aux articles D. 421-21 et D. 421-21-1. Sous certaines conditions dont avoir effectué les 200 h de formation obligatoire.

La décision accordant l'agrément :

- ✓ Mentionne le nombre maximal d'enfants pouvant être simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel, y compris ses propres enfants, dans les conditions mentionnées au II de l'article L. 421-4.
- ✓ Indique, sous réserve que les conditions d'accueil soient réunies, selon quelles modalités le nombre d'enfants accueillis peut être augmenté dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa du II de l'article L. 421-4 et à l'article L. 421-4-1.
- ✓ Indique les obligations d'information et de déclaration prévues à l'article R. 421-39 que doit respecter l'assistant maternel.
- ✓ Rappelle que l'assistant maternel peut aider à la prise de médicaments en application de l'article L. 2111-3-1 du code de la santé publique et dans les conditions fixées à l'article R. 2111-1 du code de la santé publique.
- ✓ Indique la durée et le contenu des formations reçues par le professionnel en application de l'article L. 421-14.

Dans le cas de :

- ✓ Changement de résidence à l'intérieur du département : l'assistant maternel doit notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa nouvelle adresse 15 jours au moins avant son aménagement.
- ✓ Changement de département : la notification doit être adressée au Président du Conseil départemental du département d'origine et du nouveau département de résidence qui sollicitera l'envoi du dossier.

Le renouvellement de l'agrément

Articles D 421-12, D 421-20 et D 421-21 du code de l'action sociale et des familles.

Le renouvellement de l'agrément est accordé en principe pour 5 ans.

Toutefois l'assistant maternel employé par une crèche familiale et qui aura été reçu aux épreuves de validation de la formation initiale bénéficiera d'un renouvellement pour une durée de 10 ans ainsi que ceux qui ont réussi les épreuves U1 et U3 du nouveau CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance.

Pour statuer sur la demande de renouvellement d'un assistant maternel employé par une crèche, le président du conseil départemental sollicite l'avis motivé de son employeur. A défaut de réponse dans un délai de deux mois, l'avis est réputé avoir été donné.

Les visites au domicile du candidat doivent concilier le respect de sa vie privée et la nécessaire protection des mineurs qu'il va accueillir.

Le suivi de l'agrément est effectué par l'employeur. Le service de PMI peut vérifier à tout moment que les conditions d'accueil exigées restent remplies.

Refus d'agrément

- ✓ Tout refus d'agrément total ou partiel doit être motivé et notifié par écrit
- ✓ Le candidat peut consulter son dossier

La décision est susceptible d'un recours :

- ✓ Recours gracieux auprès du président conseil départemental
- ✓ Recours contentieux auprès du tribunal administratif

Dispense d'agrément

Sont dispensées de l'agrément :

- ✓ Les personnes ayant un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus avec l'enfant
- ✓ Les personnes accueillant des mineurs exclusivement à l'occasion des vacances des congés professionnels et des loisirs

Modification, suspension, retrait de l'agrément

Vous pouvez demander par lettre recommandée avec accusé réception une modification de l'agrément, c'est-à-dire demander à augmenter le nombre d'enfants que vous êtes autorisé à accueillir. Une demande d'extension si l'agrément l'autorise à moins de quatre enfants, demande de dérogation si au contraire, vous souhaitez accueillir plus de quatre enfants déjà autorisés.

Le Conseil départemental doit accuser réception de cette demande.

Le refus doit être motivé. Un délai de trois mois sans réponse de l'administration vaut acceptation tacite de la demande. Vous devez dans ce cas, passé le délai de trois mois, demander la nouvelle attestation d'agrément. (*Décret n° 2015-1460 du 10 novembre 2015*)

La décision de refus est susceptible des mêmes recours que pour l'obtention ou renouvellement de l'agrément.

Le Conseil départemental peut décider de ne pas renouveler l'agrément, le restreindre en cas de modifications des conditions d'accueil, le suspendre (4 mois maximum) en cas d'urgence, voir le retirer. Il doit saisir pour avis la CCPD (commission consultative paritaire départementale) devant laquelle, vous serez convoqué pour vous défendre.

Vous devez être informé au minimum 15 jours auparavant :

- De la date de la CCPD,
- Des motifs conduisant le Président du Conseil départemental à soumettre le dossier à la CCPD,
- De la possibilité de consulter votre dossier, de présenter des observations écrites, de demander à être entendu par les membres de la commission et/ou de se faire assister ou représenter par une personne de votre choix.

Vaccinations :

Vaccination obligatoire du BCG pour les assistantes maternelles (*Article R 3112-2 du Code de la Santé Publique*)

Cette obligation est suspendue depuis le 1er avril 2019 par le décret 2019-149 du 27 février 2019.

3 – Le suivi de l'assistant maternel :

Articles L. 2111- 1 à 3 du Code de la Santé Publique.

Article L. 421-17-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles :

C'est l'employeur qui assure le suivi des pratiques professionnelles de l'assistant maternel.

L'assistant maternel doit obéissance à la hiérarchie et se rendre notamment aux activités obligatoires.

L'assistant maternel est tenu de déclarer sans délai à son employeur tout accident grave ou décès survenu à un enfant accueilli. (Et c'est l'employeur qui avise le conseil départemental) *Article R 421-40.*

Par contre, ce sont les services de la PMI qui assurent le contrôle de l'assistant maternel.

Il est de l'intérêt de l'assistant maternel de faire appel aux services PMI pour toute difficulté rencontrée dans l'exercice de sa profession et de signaler également à la PMI toute suspicion de maltraitance.

4 – Contrôle de l'assistant maternel :

Articles R 421-37 à R 421-40 du Code de l'action sociale et des Familles :

Une fois par an l'employeur communique au président du conseil départemental le nom des assistants maternels qu'il emploie et le nom de ceux dont le contrat de travail a pris fin.

L'employeur adresse au Président du conseil départemental tout élément lui permettant d'exercer son contrôle.

L'assistant maternel (et non l'employeur) doit déclarer directement au président du conseil départemental dans les 8 jours de l'accueil le nom et l'adresse des enfants ainsi que toute modification et tenir à disposition des services PMI les plannings d'accueil prévisionnel et réellement effectué. **Même en cas de dépannage.**

5 – Prime à l'installation :

La prime à l'installation n'est pas ouverte aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé.

6 – Prêt à taux zéro : (Articles L. 542-9, D 542-35 et suivants du code de la Sécurité Sociale)

Les CAF peuvent accorder aux assistants maternels des prêts sans intérêt « destinés à l'amélioration du lieu d'accueil de l'enfant ». D'un montant maximal de 10 000 € et de 80 % du coût des travaux, ils sont remboursables en cent vingt mensualités.

Les travaux doivent contribuer à améliorer l'accueil, la santé ou la sécurité des enfants accueillis.

La finalité du dispositif doit permettre de faciliter l'obtention, le renouvellement ou l'extension de l'agrément.

Votre engagement

L'assistant maternel souhaitant travailler en crèche familiale doit envoyer une lettre de motivation à la collectivité locale ou à la personne morale de droit privé et se munir lors de l'entretien d'embauche de la copie de son agrément en cours de validité.

1 - Le métier :

Un métier à part entière qui s'exerce pour les assistants maternels de crèche familiale au sein d'une équipe. Le travail de l'assistant maternel est d'accueillir :

- Des enfants mineurs c'est-à-dire de moins de 18 ans
- De façon non permanente, c'est-à-dire pour la journée (ou exceptionnellement la nuit) dans les conditions de durée du travail définies par le code de l'action sociale et des familles.
- A son domicile (ou par dérogation dans le cadre d'une maison d'assistants maternels)

La crèche familiale

Ces établissements peuvent être gérés par une collectivité territoriale, un hôpital, une association etc...

2 - Le statut :

Un statut complexe

L'assistant maternel est salarié d'une personne morale :

- Soit du secteur public pour le compte d'une commune ou tout autre établissement public (hôpital)
- Soit du secteur privé (association)

Les dispositions applicables dépendent de plusieurs codes :

1. Code du travail
2. Code de la santé publique
3. Code de l'action sociale et des familles
4. Code pénal
5. Code civil
6. Code de la sécurité sociale
7. Code de la construction et de l'habitation

Une convention collective intéresse certains assistants maternels de crèche familiale du secteur privé

- Convention collective de la Croix Rouge 2003

La mise en application du décret du 29 mai 2006 relatif au statut des assistants maternels intervient :

- Au 1^{er} septembre 2006 pour les employés des personnes morales de droit privé
- Au 1^{er} décembre 2006 pour les salariés des personnes morales de droit public

La mise en application du décret du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément intervient le 1^{er} janvier 2007.

Les différents employeurs

1 - Les employeurs personnes morales de droit public :

Les assistants maternels salariés de personnes morales de droit public exercent :

- Soit dans une crèche familiale gérée par une commune ou une intercommunalité

Ce sont alors des agents contractuels (avant 2015 : non titulaires) de la fonction territoriale occupant un emploi permanent.

- Soit dans une crèche familiale gérée par un hôpital

Ce sont alors des agents contractuels de la fonction hospitalière occupant un emploi permanent.

Décret n° 2005-1912 du 29 décembre 2015

Toutefois leur statut est largement dérogatoire par rapport à celui des autres agents publics.

Les dispositions applicables aux assistants maternels salariés d'une collectivité territoriale ont été fixées par le décret N° 94-909 du 14 octobre 1994 codifié dans les Articles R422-1 et suivants du code de l'Action Sociale et des Familles.

Par contre, suite à la réforme du statut de 1992, le décret qui devait fixer les conditions d'emploi des assistants maternels salariés des établissements publics sanitaires et sociaux n'a jamais été publié.

Le statut des assistants maternels contractuels de la fonction territoriale est régi par les textes suivants :

- ❖ Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale mais uniquement en ce qui concerne les articles 16, 19, 31, 37, 38, 41,
- ❖ Le Code de l'Action Sociale et des Familles y compris pour l'agrément,
- ❖ Le décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire),
- ❖ Le Code du Travail notamment l'article L 3142-1 concernant la mensualisation et cité à l'article D423-5 du code de l'action sociale et des familles mais il est à noter que la plupart des dispositions applicables aux assistants maternels employées par des personnes morales de droit privé sont aussi applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public.

Pour être salarié d'une collectivité territoriale l'assistant maternel doit,

- Posséder les conditions d'aptitudes physiques nécessaires. Une visite médicale est prévue sauf si l'agrément date de moins de 6 mois.
- Le casier judiciaire N°2 devra être compatible avec cette activité (en principe être agréé suppose que cette condition est remplie)

Si vous êtes de nationalité française ou ressortissant d'un état membre de la communauté européenne ou partie à l'accord sur Espace économique européen :

- Jouir de ses droits civiques
- Etre en règle avec le code du service national (journée d'appel de préparation à la défense)

Si vous êtes de nationalité étrangère, vous devez être en règle vis à vis des lois régissant l'immigration (carte de séjour, carte de résident...)

2 - Employeurs Personnes morales de droit privé :

Les assistants maternels salariés de personnes morales de droit privé exercent :

1. Soit dans des Crèches familiales associatives
2. Soit dans des Crèches familiales mutualistes
3. Soit dans des Crèches familiales d'entreprises, voire à but lucratif

Le droit qui leur est applicable trouve sa source principalement dans le code de l'action sociale et des familles pour l'agrément et pour les dispositions spécifiques des assistants maternels, dans le code du travail pour les règles de droit commun.

3 -L'embauche :

Au cours de l'entretien :

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations »Articles L. 1221-6 et L. 1222-2 du Code du Travail

L'employeur ne peut en aucun cas rechercher des informations d'ordre médical dans le cadre d'une procédure d'embauche, il n'est en droit de réclamer à son futur salarié que sa carte d'immatriculation, et ce afin de satisfaire à son obligation de procéder à l'immatriculation d'une personne non encore immatriculée. La demande de résultats d'examen radiologique et sérologique semble tout à fait abusive.

La vaccination contre l'hépatite B n'est pas obligatoire.

Les certificats de vaccination des enfants de la postulante et des personnes vivant au foyer ne peuvent être exigés par les services PMI car aucune disposition dans ce sens n'est prévue dans le code de l'action sociale et des familles à ce sujet.

4 -Les aides :

A l'employeur :

Personnes morales de droit public :

- Contrats aidés (contrat d'avenir ou contrat d'accompagnement).
- PSU : prestation de service unique, subvention de la CAF calculée sur le nombre d'heures de garde assurées par la structure.

Personnes morales de droit privé :

- Contrats aidés, allègements de charges (réduction Fillon), PSU éventuelle de la CAF

Aux parents :

- Participation des parents aux frais de garde en fonction de leurs ressources et d'un barème de la CAF **ou** si la structure de droit privé ne perçoit pas la PSU, les parents ont droit à l'aide PAJEMPLOI (CMG)
- Crédit d'impôt de 50 % du montant des sommes versées à la crèche (salaire + cotisations) dans la limite de 3 500 € par enfant (soit un crédit maximal d'impôt par enfant de 1 750 €).

Le contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoire et doit être signé dès l'embauche. Il est rédigé en deux exemplaires qui doivent être datés, paraphés et signés par l'assistant maternel et l'employeur.

La réforme du statut des assistants maternels implique une mise en conformité par avenants aux contrats actuels.

Pour éviter tout malentendu et conflits ultérieurs, nous préconisons de rédiger un contrat de travail le plus précis et complet possible.

1-Personne morale de droit public :

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée. Dans ce cas le contrat de travail précise la date à laquelle il prendra fin. La loi ne fixe pas de durée minimale ou maximale.

A - Contrat à durée déterminée CDD

Cependant dans le statut général de la fonction publique territoriale ou celui de la fonction publique hospitalière, les contrats à durée déterminée de la fonction publique ont une durée maximale de trois ans renouvelables par décision expresse de l'employeur.

Le CDD a une durée maximale de 3 ans.

Il est renouvelable par décision expresse et non par reconduction tacite.

La durée totale des CDD successifs ne peut excéder 6 ans.

(Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 qui transpose une directive européenne du 28 juin 1999 qui a pour finalité d'interdire le recours abusif à des CDD successifs)

À l'issue des 6 ans, le contrat peut être reconduit par décision expresse de l'employeur mais uniquement pour une durée indéterminée. Arrêt de la cour d'appel administrative de Marseille le 9 octobre 2012 n° 10MA04621 concernant une assistante maternelle : Après 6 ans de contrats à durée déterminée (CDD) le contrat d'une assistante maternelle du secteur public (ou d'une assistante familiale) est transformé en contrat à durée indéterminée. (CDI)

L'employeur est tenu de notifier à l'assistant maternel son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8ème jour avant le terme si CDD d'une durée inférieure à 6 mois.
- Au début du mois précédent le terme si CDD d'une durée entre 6 mois et 2 ans.
- Au début du deuxième mois précédant le terme si CDD d'une durée supérieure à 2 ans.

Le non-respect de ces délais donne lieu à des dommages et intérêts au profit de l'assistant maternel.

L'assistant maternel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à l'emploi.

Contrairement au secteur privé :

Pas de prime de précarité à l'issue du CDD.

Pas le droit à l'indemnisation chômage si un autre CDD vous a été proposé et que vous ne l'avez pas accepté.

Possibilité de rompre le CDD avant son terme en respectant le préavis (paiement de l'indemnité de licenciement si les autres conditions sont respectées – ancienneté, absence de faute grave, etc..).

2 – Personne morale de droit privé :

Il peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. En cas de contrat de travail à durée déterminée, la date de fin de contrat doit être précisée dans les mêmes conditions que le droit commun. (Code du travail).

3 – le contenu du contrat de travail (droit public et droit privé) :

Articles D 423-5 et D 423-17 du Code de l'Action Sociale et des Familles :

- Le nom des parties.
- La qualité d'assistant maternel du salarié.
- La référence de la décision d'agrément.
- Le lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel).
- Les références de l'assurance responsabilité civile professionnelle obligatoire souscrite par l'employeur.
- La date de début du contrat.
- La durée de la période d'essai (de 3 mois).
- Le type de contrat (indéterminé ou CDD et dans ce cas : sa durée).
- La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle.
- La répartition des périodes d'accueil entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les horaires d'accueil.
- Les cas, modalités et délais de prévenance suivant lesquels peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée.
- Le jour de repos hebdomadaire.
- Le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et les modalités de leur utilisation.
- La rémunération mensualisée et son mode de calcul dans le respect de l'article L 3242-1 du Code du Travail
- Les éléments relatifs à la fourniture et à l'indemnisation de l'entretien et des repas.
- Le montant de l'indemnité compensatrice d'absence pour enfant malade.
- Les modalités de détermination des périodes de congés.
- La durée du préavis en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur ou de l'assistant maternel.

Et l'article R 422-3 de l'action sociale et des familles précise que le contrat de travail doit indiquer :

- Les droits et obligations de l'assistant maternel.

4 – La durée du travail :

Directive européenne 93-104 transposée dans l'article L. 3131-1 du code du travail.

L'amplitude horaire de travail journalier ne peut dépasser 13 heures.

L'assistant maternel doit avoir un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Les articles L. 423-21 et D 423-11 du code de l'action sociale et des familles prévoient des dérogations possibles en cas d'indisponibilité des parents du fait de leur travail et de leur état de santé afin que l'assistant maternel assure l'accueil sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs.

Cependant, ces articles ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé, à défaut d'un accord collectif étendu précisant les conditions d'un repos compensateur et/ou le calcul d'indemnités.

L'assistant maternel ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs.

Il doit avoir un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Il n'y a pas de dérogation possible.

Il faut l'accord écrit de l'assistant maternel pour une durée de travail de plus de 48 heures par semaine sur 4 mois glissants (calculée sur l'amplitude horaire).

Ce calcul peut être fait sur 12 mois glissants au lieu de 4 mois, avec l'accord de l'assistant maternel.

L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

Le plafond annuel est de 2250 heures (soit 47 semaines de 48 heures) sans dérogation possible.

Article D 423-13 du code de l'action sociale et des familles applicables aux assistants maternels de droit public ou de droit privé :

« L'inspecteur du travail peut interdire ou restreindre pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, le dépassement de la durée définie au second alinéa de l'article L. 423-22 » soit une moyenne de 48 heures par semaine sur quatre ou douze mois.

5 – La période d'essai :

Elle est fixée à 3 mois.

En l'absence de mention de la durée de la période d'essai dans le contrat de travail, la durée de 3 mois est applicable.

Durant cette période les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis et pour l'employeur sans avoir à justifier d'une cause réelle et sérieuse.

Si la période d'essai se termine un samedi, dimanche ou un jour férié chômé, elle n'est pas prorogée jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Arrêt cour de cassation 10/6/92 n° 88-45755).

6 – Modification du contrat de travail :

Les modifications substantielles du contrat de travail sont soumises à l'accord des deux parties.

Si l'autre partie n'est pas d'accord avec la modification proposée, le demandeur doit soit poursuivre le contrat initial soit rompre le contrat à son initiative.

Ce sera soit :

- ✓ Une démission s'il s'agit de l'assistant maternel.
- ✓ Un licenciement s'il s'agit de l'employeur mais attention un refus de modification du contrat de travail par le salarié ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement, il faudra que l'employeur prouve que la modification demandée était justifiée et qu'il ne pouvait pas poursuivre le contrat aux conditions initiales.

L'employeur peut imposer des modifications des conditions de travail. On considère en général qu'une modification des horaires d'accueil sans changement de la durée est une modification des conditions d'accueil.

7 – Le règlement intérieur

Il est obligatoire dans toutes les crèches familiales publiques et privées.

Le règlement intérieur appelé aussi « règlement de fonctionnement » précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'établissement ou du service.

Il est affiché dans l'établissement et s'impose aux assistants maternels. Mais compte tenu des modalités d'exercice de leur profession à domicile, le règlement intérieur devrait leur être communiqué lors de l'embauche.

Article L1121-1 du Code du Travail : *« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

Crèches familiales de la fonction territoriale

Le règlement intérieur est soumis au Conseil Technique Paritaire puis au Conseil Municipal. Si certaines clauses paraissent abusives ou empiètent sur la vie privée, les assistants maternels ont la possibilité d'alerter le Bureau de la Légalité de la Préfecture (qui doit viser le règlement intérieur ainsi que le contrat de travail).

Qu'est-ce que le comité technique paritaire ?

Le Comité Technique Paritaire (C.T.P.) est un organe paritaire consultatif où s'exerce le droit à participation des fonctionnaires territoriaux. Il comprend en nombre égal des représentants des Collectivités Territoriales et des représentants du personnel. Les assistants maternels sont éligibles.

Les C.T.P. sont réélus une fois tous les six ans.

Le C.T.P. traite les dossiers relatifs à l'organisation du travail, à la création, la transformation, la suppression d'emplois communaux, et à l'aménagement du temps de travail.

Le C.T.P. traite aussi les dossiers relatifs à l'Hygiène et à la Sécurité.

Crèches familiales du secteur privé d'au moins 20 salariés (assistants maternels comme personnel administratif et direction)

Deux règlements intérieurs vont cohabiter :

- Celui prévu par le code de la santé publique ci-dessus mentionné
- Celui prévu par le Code du Travail

Pour ce dernier, le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur avec force obligatoire. Il est porté à la connaissance du salarié par affichage.

Il contient des dispositions limitativement énumérées par le Code du Travail :

- Mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
- Règles générales relatives à la discipline et aux droits de la défense des salariés
- Protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral

Toutes clauses visant d'autres matières sont interdites. Il est soumis pour avis aux représentants du personnel et contrôlé par l'inspection du travail.

L'assistant maternel est tenu de respecter les dispositions des deux règlements intérieurs.

8 - La faute et les sanctions :

Les fautes professionnelles

➤ La faute grave

Elle impose une rupture immédiate du contrat de travail. Elle ne dispense pas l'employeur de respecter la procédure de licenciement, mais prive le salarié du préavis et de l'indemnité de licenciement.

La gravité des faits reprochés doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié à son poste de travail.

L'employeur doit pouvoir apporter la preuve de la faute grave pour sanctionner l'assistant maternel de cette manière. Si aucune preuve ne peut être apportée, le salarié pourra alors se retourner contre son employeur et demander des dommages et intérêts. Ce sont les tribunaux qui trancheront.

On ne peut licencier un assistant maternel pour une faute mineure. La sanction doit être proportionnelle à la faute commise. De même on ne peut licencier pour faute une insuffisance professionnelle.

On invoque la faute grave quand l'assistant maternel ne respecte pas son agrément, mettant en danger les enfants. Ainsi, laisser un enfant seul, ou en compagnie d'un tiers, dépasser les limites d'accueil de son agrément, laisser des objets dangereux traîner à la portée des petits, ou se comporter de façon violente devant les enfants, peuvent être des motifs sérieux de faute grave.

➤ La faute lourde

La faute lourde suppose de la part du salarié une intention de nuire à l'employeur. Cette faute ne peut en principe être excusée par l'ancienneté et le comportement auparavant irréprochable de l'assistant maternel.

LES CONSEQUENCES D'UNE FAUTE LOURDE SONT LES SUIVANTES :

- ❖ Licenciement immédiat sans exécution du préavis
- ❖ Pas d'indemnités de licenciement

Depuis la décision du conseil constitutionnel du 2 mars 2016, la faute lourde n'est plus privative de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque le salarié commet une faute lourde pendant un préavis, l'employeur ne peut plus le licencier pour faute lourde puisque la rupture de contrat lui a été notifiée pour un autre motif. L'employeur peut par contre mettre fin à l'exécution du préavis. La faute lourde commise pendant le préavis est sans incidence sur le droit du salarié (indemnité de congés payés, indemnités de préavis, ...)

Que peut faire l'assistant maternel ?

➤ Vérifier la lettre de rupture

La lettre de l'employeur notifiant la rupture du contrat de travail fixe les limites du litige : l'employeur ne peut plus par la suite invoquer d'autres motifs que ceux indiqués dans la lettre. Si aucune faute n'y est mentionnée, l'employeur ne peut pas invoquer une faute par la suite.

➤ Contester la faute

Si elle estime la faute non fondée, l'assistant maternel doit contester par lettre RAR. Les sanctions

Il faut ici rappeler que l'assistant maternel employé par une personne morale de droit public a un devoir de réserve vis-à-vis de son employeur.

Dans la fonction publique territoriale :

- L'avertissement (pas de trace dans le dossier)
- Le blâme (avec inscription au dossier)
- Le licenciement

Dans la fonction publique hospitalière :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire avec retenue de salaire pour une durée maximale d'un mois
- Le licenciement

Dans le secteur privé :

- Interdiction des sanctions pécuniaires
- Simple avertissement
- Si sanction disciplinaire plus grave, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable

L'assistant maternel a droit à la communication de l'intégralité de son dossier et des pièces annexes. Il doit également être informé des griefs qui lui sont reprochés et de la sanction envisagée.

Il peut se faire assister par un défenseur de son choix.

La sanction doit être motivée et lui être notifiée.

Pour les assistants maternels employés par une commune il est possible de faire un recours gracieux devant le Maire sinon un recours contentieux en saisissant le tribunal administratif

Il ne faut pas confondre la procédure disciplinaire inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur et la possibilité pour le président du conseil départemental de suspendre ou de retirer l'agrément à tout assistant maternel quand il estime que les conditions relatives à cet agrément ne sont plus réunies.

9 – La juridiction compétente

Tribunal administratif, en ce qui concerne :

- ✓ L'agrément pour les assistants maternels de droit public ou droit privé
- ✓ Litiges individuels concernant le droit du travail pour les assistants maternels de droit public.

Le conseil des prud'hommes, en ce qui concerne :

- ✓ Litiges individuels concernant le droit du travail pour les assistants maternels de droit privé

L'UNSA-PROASSMAT peut intervenir si une majorité d'assistants maternels de la crèche lui donne mandat (et par voie de conséquence si plus de la moitié sont adhérents).

10 – Cumul d'emplois

Il est possible d'exercer un deuxième emploi qui ne doit pas porter préjudice à la fonction d'accueil à domicile. L'autorisation de l'employeur est obligatoire.

Il peut être autorisé uniquement pour l'activité d'accueil d'enfants dans la limite de l'agrément.

11 – Le contrat d'assurance

L'assistant maternel doit être couvert par une assurance pour tous les dommages quelle qu'en soit l'origine, que les enfants accueillis pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

L'assistant maternel employé par une personne morale de droit public ou de droit privé est couvert pour ces risques par les soins de son employeur.

En principe, l'assistant maternel n'est pas assuré par son employeur pour les dommages que lui causerait un enfant. À défaut de cette assurance, l'assistant maternel doit lui-même s'assurer.

Il est également conseillé de prendre une assurance protection juridique.

Le contrat d'accueil

Le contrat de travail peut être complété pour chaque enfant accueilli par un contrat d'accueil qui en est distinct. Facultatif pour les assistants maternels à la différence des assistants familiaux, il permet de préciser pour un enfant déterminé les modalités particulières de son accueil, des consignes et informations le concernant, tels un régime alimentaire, les soins ou médicaments qu'il doit recevoir....

Dans les huit jours suivant l'accueil de l'enfant, l'assistant maternel doit déclarer au président du conseil départemental le nombre et l'âge des enfants accueillis, ainsi que les modalités d'accueil. Toute modification de l'un de ces éléments doit être déclarée dans les huit jours.

Il serait préférable que la personne morale employeur prenne en charge cette obligation, en le précisant dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur de l'établissement.

Retrait de l'enfant

Peu importe le motif, l'employeur qui décide de reprendre l'enfant confié (ou les enfants confiés) et qui nesouhaite plus vous employer doit procéder à votre licenciement.

Remise de l'enfant (Article L. 423-9 du CASF)

L'assistant maternel peut désirer ne plus accueillir un enfant qui lui est confié, mais en évitant la rupture de son contrat de travail.

Sans que l'employeur puisse refuser de reprendre l'enfant et durant les trois premiers mois d'accueil, vous pouvez décider de ne plus accueillir l'enfant sans préavis.

Ensuite, la durée de ce préavis varie en fonction de l'ancienneté dans le contrat d'accueil :

- Après trois mois d'accueil mais moins de six mois, vous devrez un préavis de 15 jours.
- Si l'accueil est supérieur à 6 mois ou plus, le préavis est d'un mois.

L'employeur peut accepter de raccourcir le préavis.

Le non-respect du préavis entraîne un droit à des dommages et intérêts pour l'employeur.

Fin du contrat d'accueil

Le contrat d'accueil prend fin avec le départ définitif de l'enfant.

La fin du contrat d'accueil ne signifie absolument pas la rupture du contrat de travail.

Le droit syndical

Comme tout salarié, le droit syndical et droit de grève sont reconnus aux assistants maternels.

Vous pouvez adhérer au syndicat de votre choix. L'appartenance ou non à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur le droit à l'emploi ou la carrière.

L'Article L. 422-2 du code de l'action sociale et des familles reconnaît expressément le droit syndical de l'assistant maternel employé par une crèche familiale.

Lorsque l'assistant maternel exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant le temps correspondant à l'exercice de cette fonction. (*Article L 423-15 du code de l'action sociale et des familles*). On peut penser que les termes « représentants du personnel » visent aussi les membres élus en CCPD.

1 - Employeur personne morale de droit public :

L'UNSA est représentatif dans le secteur public. Il peut agir en justice et défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Représentation du personnel.

Les assistants maternels sont éligibles et électeurs au CTP (commission technique paritaire) ces comités traitent des problèmes généraux et collectifs tels que les conditions de travail. Par contre ils sont exclus des élections aux commissions administratives paritaires (CAP) qui abordent les questions individuelles et sont réservées aux seuls fonctionnaires titulaires.

Un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an, avec maintien du salaire, peut être accordé si les besoins du service le permettent (Article R 422-9 du code de l'action sociale et des familles.)

Le droit de grève

La liberté syndicale ainsi que le droit de grève sont des droits constitutionnels accordés à tous les salariés de droit public ou de droit privé.

Toutefois dans le droit public, les assistants maternels doivent déposer un préavis de 5 jours francs avant le déclenchement de la grève. Le préavis est remis à l'autorité territoriale ou à la direction. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début, ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant le préavis, les parties sont tenues de négocier.

Pour les agents des collectivités des villes de moins de 10 000 habitants, aucun préavis n'est nécessaire, la "grève sur le tas" est possible, pourvu que les revendications professionnelles soient clairement exposées.

2 - Employeur personne morale de droit privé :

Le droit syndical est un droit fondamental et constitutionnel qui concerne l'ensemble des salariés du secteur privé.

Comment s'exerce le droit syndical ?

Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre).

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Un salarié peut librement créer un syndicat ou adhérer au syndicat de son choix. Il est interdit à l'employeur de favoriser un syndicat par rapport à un autre et de prendre des mesures discriminatoires en raison de l'appartenance ou de l'activité syndicale d'un salarié.

Liberté syndicale

Un syndicat professionnel peut s'organiser librement dans l'entreprise. Il n'est pas nécessaire qu'il soit reconnu représentatif. Il suffit de constituer une section syndicale pour exercer le droit syndical.

Droit de constituer une section syndicale

Une section syndicale peut être mise en place dans toute entreprise quelle que soit sa taille, sa forme juridique ou l'activité de ses activités.

La création de la section peut être décidée dès lors qu'il y a plusieurs adhérents dans l'entreprise :

- ✓ Par tout syndicat qui y est représentatif,
- ✓ Ou par tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- ✓ Ou par toute organisation syndicale respectant les valeurs républicaines et d'indépendance, dont l'ancienneté dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise est de 2 ans minimum.

Rôle et moyens de la section syndicale

La section syndicale défend les droits des salariés.

Elle bénéficie obligatoirement d'un local dans l'entreprise de plus de 200 salariés. Dans les plus petites entreprises, une convention ou un accord collectif peut prévoir l'attribution d'un local.

Elle peut :

- ✓ Collecter des cotisations syndicales,
- ✓ Tracter et afficher des documents syndicaux sur les panneaux mis à disposition par l'employeur,
- ✓ Organiser des réunions.

Droit des salariés

Tout salarié de l'entreprise peut créer un syndicat ou y adhérer.

Le salarié est libre d'adhérer, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion ou ses convictions, son handicap, son orientation sexuelle, son appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

La loi de 2005 précise que lorsque l'assistant maternel exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical, de représentant du personnel, l'employeur organise et finance le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de ces fonctions.

Titulaire d'un mandat représentatif du personnel, en cas de licenciement, les assistants maternels se voient appliquer la procédure des salariés protégés.

Une autorisation administrative de licenciement doit en particulier être sollicitée auprès de l'inspecteur du travail. (Article L.423-15 du Code de l'action sociale et des familles)

Comme les autres salariés, l'assistant maternel employé par des personnes morales de droit privé disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit s'exerce pendant le temps de travail et est payé comme tel. Les opinions émises dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. (Article L. 423-16 du Code de l'action sociale et des familles)

Obligations de l'employeur

Neutralité et de non-discrimination à l'égard des syndicats

L'employeur ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Il ne doit pas prendre des mesures discriminatoires à l'égard d'un syndicat ou favoriser un syndicat par rapport aux autres.

Toute mesure contraire prise par l'employeur est considérée comme abusive. Elle est pénalement sanctionnée et peut donner lieu à dommages et intérêts.

Respect de l'activité syndicale des salariés

Il est interdit à l'employeur de prendre des mesures discriminatoires en raison de l'activité syndicale d'un salarié. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, promotion professionnelle, mutation ou renouvellement de son contrat en raison de ses activités syndicales.

Tout acte discriminatoire pris par l'employeur à l'égard d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul. Il donne lieu à des dommages et intérêts et à des sanctions pénales.

La rémunération

1 - Le salaire de base :

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 du SMIC horaire (0,281 x 11.65 €) = 3,28 € depuis le 1er février 2024).

Soit au 1^{er} février 2024

Pour le droit public :

- ✓ 2,63 euros net (19.63 % de cotisations salariales)
- ✓ 2,59 € net pour l'Alsace Moselle (21.13 % de cotisations salariales)

Pour le droit privé :

- ✓ 2,59 € net (20.84 % de cotisations salariales)
- ✓ 2,55 € pour l'Alsace Moselle (22.34 % de cotisations salariales)

Si actuellement l'assistant maternel est encore au forfait journalier, ce dernier doit être normalement divisé par 8 pour déterminer le taux horaire.

En tout état de cause, s'il est inférieur au taux minimum, il devra être réévalué.

2 - La mensualisation :

Article L. 3242-1 du Code du Travail Cité dans l'article D. 423-5 du Code de l'action sociale et des Familles

La Mensualisation est Obligatoire

La mise en place de celle-ci ne peut en aucun cas engendrer une baisse de salaire : conformément à la jurisprudence, elle ne saurait être source d'une diminution de salaire ou d'une remise en cause d'un avantage acquis (de nature salariale directe ou indirecte).

Calcul de la mensualisation

En tout état de cause un assistant maternel embauché à plein temps a une durée de travail de 45 heures par semaine. Au-delà ce sont des heures majorées.

Suivant les conditions du contrat d'embauche :

- ✓ Nombre d'enfants prévu en accueil sur le contrat de travail ou à défaut nombre autorisé sur
- ✓ l'attestation d'agrément.
- ✓ Amplitude horaire (heure d'arrivée du premier enfant accueilli jusqu'à l'heure de départ du dernier accueilli) prévue au contrat.
- ✓ Nombre de jours de travail dans la semaine prévu au contrat.

L'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, la structure, donc les congés payés des parents ne doivent pas faire l'objet d'une diminution de la mensualisation. En effet, l'assistant maternel reste disponible pour effectuer des remplacements

Tarif horaire brut x nb enfant x 45 heures x 52 semaines/12 mois

Plus les heures supplémentaires ou complémentaires éventuelles

Pour les heures supplémentaires contractuelles :

+ Tarif horaire majoré x 1 enfant x 5h x 52 semaines/12 mois

Paiement du salaire

Le salaire est versé tous les mois après déduction des cotisations salariales.

Il peut être augmenté des heures complémentaires ou supplémentaires éventuelles : heures effectuées en plus de celles prévues au contrat.

Il peut être diminué :

- ✓ Par le jeu de l'indemnité d'absence de l'enfant
- ✓ Des jours de convenance personnelle de l'assistant maternel
- ✓ Des jours de congés sans solde

L'amplitude horaire

Elle est fixée normalement dans le contrat de travail.

Elle est calculée en fonction de l'heure d'arrivée prévue du premier enfant confié et de l'heure de départ prévue du dernier enfant accueilli.

Si en fin de compte l'enfant est confié plus tard que l'heure d'arrivée prévue, aucune diminution de salaire ne sera appliquée puisqu'en droit du travail, l'employeur est tenu de fournir le travail convenu au salarié. Pour la même raison, si la reprise du dernier enfant accueilli se fait en avance, la rémunération restera due jusqu'à l'heure prévue.

Majoration des heures au-delà de 45 heures hebdomadaires

La majoration des heures supplémentaires est obligatoire au-delà de 45 heures par semaine. La loi régissant le statut des assistants maternels ne prévoit pas le taux de majoration.

Dans les entreprises il n'existe plus de taux inférieur à 25 % pour les heures comprises entre la 36ème et la 43ème heure et 50 % à partir de la 44ème heure.

Les crèches familiales étant des entreprises, un taux de majoration inférieur à 25 % à partir de la 46ème heure ne serait pas sérieux.

Taux de majoration

Le taux de majoration à appliquer est en conséquence de :

- 25 % pour les 8 premières heures
- 50 % au-delà

Exonération partielle des charges sociales et exonération fiscale des heures complémentaires et supplémentaires (majorées)

Sources : Loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ☒ Loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité Sociale pour 2019 ☒ Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel ☒ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux, article 2

A compter du 1^{er} janvier 2022

Majoration pour sujétions exceptionnelles

Article L. 423-13, D 423-1 et D 423-2 du code de l'action sociale et des familles.

Pour l'accueil d'un enfant handicapé, malade ou inadapté dès lors que pèsent sur l'assistant maternel des « contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînée par l'état de santé de l'enfant ».

Son montant minimum est fixé à 0,14 fois le SMIC horaire brut par enfant et par heure d'accueil.

Soit au 1^{er} février 2024 : 1,63 euros brut

3 - Les indemnités

Tous les employeurs qu'ils soient personnes morales de droit public ou privé peuvent fixer un montant d'indemnité supérieur au minimum légal. Certains sont tenus par des dispositions conventionnelles.

L'indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est destinée à dédommager l'assistant maternel pour les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant :

- ✓ Entretien du matériel utilisé,
- ✓ Part afférente aux frais généraux du logement : loyer, électricité, eau, impôts locaux, chauffage,
- ✓ Rénovation des papiers peints, peinture, meubles détériorés par les enfants accueillis.

Montant minimum :

Il est égal à 85 % du montant du minimum garanti

Au 1^{er} février 2024 :

- ✓ 3,57 € pour toute journée d'accueil de 9 heures,
- ✓ 0,39 euros par heure,

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien,

Cette indemnité peut donc être proratisée. Elle n'est due que pour les jours de présence réelle de l'enfant.

Si un montant supérieur d'indemnité d'entretien est déjà en place, il doit être maintenu.

Frais de déplacement

Les assistants maternels qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service, bénéficient d'indemnités kilométriques selon le barème suivant :

Arrêté du 14 mars 2024 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant le taux des indemnités kilométriques prévue à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités du règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'état

Employeur personne morale de droit public : barème applicable de la fonction publique

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000Km	De 2001 à 10 000Km	Au-delà de 10 000Km
5 CV et moins	0,32	0,40	0,23
6 et 7 CV	0,41	0,51	0,30
8 CV	0,45	0,55	0,32

Employeurs personnes morales de droit privé :

Il s'agit de frais professionnels que l'employeur doit lui rembourser sur une base convenue, en principe, au contrat de travail faute d'accord d'entreprise.

La CCN de la Croix Rouge prévoit un remboursement sur la base :

- ✓ 0,10 point de salaire par kilomètre quel que soit la puissance du véhicule. (*Avenant à la convention collective n° 3 du 8 octobre 2013*)

L'indemnité de nourriture

Si l'assistant maternel fournit les repas, une indemnité de nourriture dont le montant est prévu au contrat de travail doit être versée par l'employeur par enfant et par jour.

L'indemnité d'absence

Pour toute absence de l'enfant le salaire est maintenu (sauf absence pour maladie de l'enfant avec production d'un certificat médical).

L'employeur fera payer aux parents l'absence comme un temps d'accueil habituel.

Article L. 423-20 du code de l'action sociale et des familles.

Si les parents produisent un certificat médical, l'assistant maternel touchera une indemnité compensatrice d'un montant minimum de la moitié du salaire minimum légal.

✓ Soit au 1er mai 2023, 1,62 € brut de l'heure.

L'indemnisation se poursuit sans limitation de durée tant qu'est justifiée l'absence pour maladie.

L'indemnité d'attente

Articles L. 423-28 et D. 423-20 du code de l'action sociale et des familles.

En cas de départ d'un enfant, l'assistant maternel ne peut être indemnisé au titre du chômage puisque son contrat de travail avec l'employeur (la mairie, ou l'hôpital ou l'association) n'est pas rompu.

La loi du 27 juin 2005 crée une indemnité d'attente.

- ✓ Elle est versée jusqu'à ce que l'employeur lui confie un ou plusieurs enfants conformément à son contrat de travail dans la limite maximale de quatre mois.
- ✓ Cette indemnité a la nature d'un salaire, elle supportera les cotisations salariales et sera soumise à l'impôt sur le revenu.
- ✓ Le contrat de travail se doit d'être très précis sur le nombre d'enfants que l'assistant maternel doit accueillir. Si ce n'est pas le cas, il doit faire l'objet d'un avenant de mise en conformité.
- ✓ *Une clause qui dirait que l'assistant maternel accueille un, ou deux ou trois enfants serait nulle car empêchant l'indemnisation : le juge la requalifierait sur la base de trois enfants et indemniserait l'assistant maternel en conséquence.*
- ✓ Montant minimum : 70 % du salaire minimum légal.
- ✓ Soit 2,29€ brut de l'heure depuis le 1^{er} février 2024 versés jusqu'à ce que l'employeur lui
- ✓ confie à nouveau des enfants pendant 4 mois maximum.
- ✓ Cette indemnité se calcule sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six
- ✓ mois précédant son départ.
- ✓ Elle est due dès le départ de l'enfant.
- ✓ Elle est versée également après une période de suspension d'agrément si le contrat de travail est maintenu et dans la limite de 4 mois jusqu'à ce que l'employeur lui confie à nouveau des enfants.

Et après l'indemnisation de 4 mois que se passe-t-il ?

L'employeur confie à nouveau un enfant, le contrat de travail est respecté

L'assistant maternel n'a plus aucun enfant en accueil : et l'employeur n'a toujours pas d'enfant à confier, il licencie l'assistant maternel ou reprend le paiement du plein salaire.

L'assistant maternel a toujours un ou deux enfants en accueil mais son contrat prévoit 3 :

✓ *L'employeur peut proposer un avenant diminuant le salaire, mais en cas de refus de la part de l'assistant maternel, les textes sont muets, la jurisprudence devra trancher : le contrat se poursuit sans indemnisation ? Avec paiement du salaire plein (ce qui est peu probable) ?*

L'indemnité de suspension d'agrément

Articles L. 423-8 et D 423-3 du code de l'action sociale et des familles.

L'assistant maternel peut en cas d'urgence subir une suspension d'agrément d'une durée maximale de 4 mois. Il peut à sa demande bénéficier d'un accompagnement psychologique mis à disposition par son employeur.

Il percevra pendant toute la durée de la suspension une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 33 fois le smic horaire par mois.

Soit depuis le 1er février 2024 : 384,45 €.

Ce montant minimum est forfaitaire et non lié au nombre d'enfants accueillis ou à la durée du travail.

Cette indemnité a la nature d'un salaire : elle supportera les charges sociales et sera soumise à l'impôt sur le revenu.

4 - Le bulletin de salaire

Le salaire doit être versé au moins une fois par mois.

Un bulletin de paie est établi par l'employeur. Ce dernier doit les conserver 5 ans.

Le salarié doit les garder sans limitation de durée. *Ils seront utiles au moment de la liquidation de la retraite si des cotisations ont été omises dans le relevé de la Caisse d'Assurance Vieillesse.*

Le bulletin de paie comporte des mentions obligatoires pratiquement identiques à celles du secteur privé. *(Articles L. 3243-1 et suivants et R. 3243-1 et suivants du code du travail).*

Ce qu'il faut retenir

Nature des sommes versées	Montants au 01/02/2024	Soumis aux prélèvements des cotisations salariales	Déclaration fiscale
Salaire horaire minimum 0,281 SMIC horaire	3,28 € brut	OUI	OUI
Indemnité d'entretien minimum 85 % du minimum garanti	3,57 € pour 9 heures 0,39 € par heure	NON	OUI
Indemnité minimale d'absence de l'enfant malade 50 % du salaire horaire minimal	1,64 €	OUI	OUI
Indemnité minimum poursujétion exceptionnelle (0,14 SMIC horaire)	1,64 € par enfant et par heure d'accueil	OUI	OUI
Indemnité d'attente minimum 70 % du salaire horaire minimal	Base horaire : 2,29 €	OUI	OUI
Indemnité minimum suspension d'agrément 33 SMIC horaires par mois limité à 4 mois	384,45 €	OUI	OUI

Les congés

1 – les congés payés :

Le régime des congés payés des assistants maternels varie selon que l'employeur relève du secteur privé ou du secteur public.

Secteur public

➤ La durée

Article R 422-1 du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à l'article 31 du décret 88-145 du 15 février 1988.

L'année de référence : 1er janvier au 31 décembre

Une année complète de travail donne droit à des congés payés d'une durée égale à 5 fois l'obligation hebdomadaire de travail.

Toute journée donnant lieu à rémunération est comptée pour une unité, quelle que soit la durée de travail journalière.

Exemple : si vous travaillez à mi-temps, 4 jours par semaine, cela donne : 4 jours x 5 = 20 jours ouvrés de congés payés, rémunérés à mi-temps également.

Pour l'acquisition comme pour la prise, on calcule non pas en jours ouvrables mais en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés.

L'assistant maternel qui n'a pas travaillé pendant toute l'année de référence, a droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée de travail effectif.

Exemple : Si vous avez travaillé 3 jours par semaine pendant 10 mois, vous aurez droit à : 3 jours x 5 x 10 mois / 12 = 12,5 jours soit 13 jours de congés.

Si pendant le congé, des jours fériés tombent un jour ouvré, ils ne sont pas décomptés du quota des jours de congés payés.

➤ La prise des congés payés

La date est fixée par l'employeur après consultation des agents intéressés.

Les chargés de famille sont théoriquement prioritaires pour le choix des périodes de congés.

L'absence ne doit pas dépasser 31 jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris.

En tout état de cause, les congés annuels doivent être pris. Ils ne peuvent faire l'objet d'un report l'année suivante. Toutefois le report est de droit si le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail. (*Circulaire du ministre de l'intérieur NOR CATB1117639C du 8 juillet 2011*).

➤ Les jours de fractionnement

Si le nombre de jours de congés pris, 5^{ème} semaine comprise, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est :

- ✓ Compris entre 5 à 7 jours, vous avez droit à 1 jour de congé supplémentaire.
- ✓ Égal à 8 jours ou plus, vous avez droit à 2 jours supplémentaires.

Chaque jour de fractionnement est rémunéré sur la base de 1/25^{ème} de l'indemnité de congés payés pour 5 jours de travail hebdomadaire

➤ Le travail effectif et assimilé

Les périodes de congés payés de l'année précédente.

- Les congés pour événements familiaux.
- Les jours fériés.
- Les congés pour formation professionnelle.

- Les congés de maternité et d'adoption.
- Les arrêts pour accident de travail ou pour maladie professionnelle.
- Les arrêts de travail pour maladie.
- Le congé parental.
- Les périodes indemnisées pour absence de l'enfant.

➤ La rémunération des congés payés

Articles L. 422-1 et L 423-6 du code de l'action sociale et des familles.

L'assistant maternel a droit à une indemnité représentative de congés payés égale au dixième du total formé par :

- ✓ La rémunération reçue, soit le salaire de base auquel s'ajoutent le cas échéant les indemnités d'absence ou de majoration pour sujétion.
- ✓ Et l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Exemple : Si l'assistant maternel a une rémunération de 1000 € par mois, et une indemnité de congés payés de 2008 du même montant, il aura droit en 2009 à :

1000 x 12 mois/10 = 1200 euros

Avec la mensualisation, dans la pratique, le salaire est maintenu pendant les congés payés sauf s'il s'avère inférieur à l'indemnité légale calculée comme ci-dessus.

➤ Indemnité compensatrice de congés payés (en cas de rupture du contrat)

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, est déterminé comme pour les assistants maternels du secteur privé. Sauf faute lourde, elle correspond aux congés que l'assistant maternel n'a pas pu prendre au titre de l'année en cours et de l'année précédente.

Secteur privé

➤ Durée des congés payés :

Les droits aux congés payés relèvent du droit commun.

L'année de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

La durée des congés est calculée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

Chaque jour de la semaine compte comme jour ouvrable, à l'exception du dimanche ou du jour hebdomadaire de repos en lieu et place du dimanche et des jours fériés habituellement chômés.

Sont considérées comme périodes travaillées :

- Les périodes indemnisées en attente d'enfant
- Les congés payés de l'année de l'année précédente
- Les jours fériés
- Les jours de congé pour événements familiaux
- Le temps de formation professionnelle
- Les congés de maternité ou d'adoption
- Les absences dues à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Les femmes salariées de plus de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 Avril de l'année en cours. Le cumul avec les jours de congés acquis ne peut pas excéder 30 jours ouvrables.

➤ Prise des congés :

La date de vos congés reste soumise à l'accord préalable de l'employeur

Les congés payés doivent être pris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante. La prise du congé principal d'une durée de 12 jours ouvrables sans pouvoir excéder 24 jours ouvrables doit avoir lieu obligatoirement entre le 1er mai et le 31 octobre.

➤ Fractionnement

Les jours de congés payés (hors 5ème semaines) pris après le 30 octobre et avant le 1er mai donnent droit à des jours supplémentaires de congés si le nombre de jours restant est :

- Compris entre 3 et 5 jours, 1 jour supplémentaire
- Au moins égal à 6 jours, 2 jours supplémentaires

L'employeur ne peut pas imposer le fractionnement. Le salarié peut renoncer à cet avantage. Tout accord sur le fractionnement doit être écrit.

➤ Indemnité représentative des congés payés :

1/10ème du total des sommes perçues suivants :

- Le salaire de base
- Indemnité d'absence
- Majoration pour sujétion exceptionnelle
- Indemnités de congés de l'année précédente

Ils sont en principe payés quand ils sont pris par maintien du salaire (c'est la logique de la mensualisation)

➤ Indemnité compensatrice de congés payés (en cas de rupture du contrat)

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, correspond, sauf faute lourde, aux congés que l'assistant maternel n'a pas pu prendre au titre de l'année en cours et de l'année précédente.

2 - Les jours fériés :

Les mêmes règles s'appliquent aux assistants maternels employés par une personne morale de droit public ou de droit privé.

Le 1^{er} mai est le seul jour chômé et payé.

Si le 1^{er} mai est non travaillé et tombe un jour normalement travailler, pas de réduction de salaire.

Si le 1^{er} mai tombe un jour où l'assistant maternel ne travaille pas habituellement : pas de paiement supplémentaire.

Si l'assistant maternel travaille le 1^{er} mai, il a droit en plus de son salaire à une indemnité égale à 100% de son salaire.

Le code du travail prévoit 10 autres jours fériés.

Jour férié travaillé :

Si le jour férié est travaillé, il est payé normalement sans supplément, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Par exemple, on peut prévoir qu'un jour férié travaillé sera payé 25% ou 50% ou 100% en plus.

Jour férié chômé :

- L'employeur personne morale de droit public, rémunère normalement sans conditions.
- L'employeur personne morale de droit privé, rémunère le jour férié si vous avez trois mois ou plus d'ancienneté.

Une convention collective ou un contrat de travail peut réduire ou supprimer les conditions d'ancienneté.

Rappel : les jours fériés ne sont pas des jours ouvrés (ni un jour ouvrable), si un jour férié tombe pendant les congés payés, on ne le décompte pas du quota de jours ouvrés (ouvrables) de congés payés auquel l'assistant maternel a droit.

Journée de solidarité

D'une durée de 7 heures, la journée de solidarité est une journée supplémentaire de travail, et peut être :

- ✓ Un jour férié précédemment chômé sauf le 1^{er} mai
- ✓ Un jour de réduction de travail lorsque ces journées existent.
- ✓ Mais ce ne peut être un jour de congé payé.

L'employeur, personne morale de droit public, décide de la date de la journée de solidarité.

Pour les salariés d'une personne morale de droit privé, la date est fixée par accord collectif, ou par l'employeur après consultation du comité d'entreprise, en l'absence de comité, des délégués du personnel s'il y en a.

Cette journée qui était chômée et payée dans le cadre de la mensualisation, est une journée maintenant travaillée et ne donne pas droit à une rémunération supplémentaire.

3 - Congés pour évènements familiaux :

Secteur public

Décret 88-145 du 15 février 1988 et article R 422-1 du code de l'action sociale et des familles.

Les assistants maternels peuvent sur leur demande bénéficier d'un congé à l'occasion de certains événements familiaux, dans la limite de 15 jours par an et seulement si les nécessités du service le permettent.

Dans les faits, ce congé peut être accordé avec plus ou moins de souplesse, sans solde ou rémunéré pouvant aller de l'application stricte des textes à l'alignement du droit des assistants maternels à celui des fonctionnaires territoriaux.

Décès du conjoint, père ou mère

Vous pouvez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence lors du décès de la personne avec laquelle vous viviez en couple, de votre père ou de votre mère, **si le fonctionnement du service le permet.**

Vous pouvez demander à bénéficier de cette autorisation d'absence que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

La durée de cette autorisation d'absence est de 3 jours ouvrables.

Dans certains cas particuliers, la durée de votre absence peut être prolongée, sur décision de votre chef de service, des délais de route nécessaires aux déplacements à effectuer.

Cette prolongation ne peut pas dépasser de 48 heures aller/retour.

Décès d'un enfant

Vous bénéficiez d'une autorisation spéciale d'absence lors du décès d'un enfant.

Vous bénéficiez de cette autorisation que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Cette autorisation d'absence ne peut pas être refusée par l'administration.

Cette autorisation d'absence est sans effet sur les droits à congés annuels.

La durée de l'autorisation d'absence varie selon que l'enfant décédé a plus ou moins de 25 ans.

Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, la durée de l'autorisation spéciale d'absence est de 7 jours ouvrés.

Vous pouvez aussi bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'1 an à partir du décès.

Ces autorisations d'absences sont accordées lors du décès d'un enfant dont vous êtes parent et lors du décès d'un enfant ou adulte de moins de 25 ans dont vous avez la charge effective et permanente. A partir de la durée de l'autorisation spéciale d'absence est de 5 jours ouvrables.

Secteur privé

Sur justificatif administratif, l'assistant maternel a droit à des jours de congés pour évènements familiaux.

La loi « Travail » publiée au JO du 9 août 2016 a modifié le nombre de jours accordés (*nouveaux articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail* applicable à notre profession car listés à l'article L. 423-2 du CASF).

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables (au lieu de 2) * ;
- Décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS ou du concubin : 3 jours ouvrables (au lieu de 2) ;
- Décès du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se) : 3 jours ouvrables (au lieu de 1) ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables (au lieu de 1).
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

Ces congés sont assimilés à des jours de travail, ils sont rémunérés. Ils comptent dans les droits à l'ancienneté et les congés payés.

*Le salarié a droit à un congé de 7 jours ouvrés en cas de décès d'une des personnes suivantes :

- Enfant âgé de moins de 25 ans
- Enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent
- Personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours calendaires. Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Le salarié doit prendre le congé de deuil dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

4 - Autres congés

- ✓ Congés pour formation professionnelle.
- ✓ Congé maternité ou d'adoption.
- ✓ Congé de maladie ou d'accident du travail
- ✓ Congé de présence parentale (décret n° 2006-1022 du 21 août 2006).
- ✓ Congé paternité.
- ✓ Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (décret 2002-1547 du 20 décembre 2002).

Congé pour enfant malade :

Tout salarié a droit à un congé sans solde, en cas de maladie ou d'accident médicalement constaté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est de 3 jours maximum par an, portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Congé syndical :

Un congé pour formation syndicale peut être accordé aux salariés du secteur public avec maintien du salaire, de 12 jours ouvrables par an et seulement si les nécessités du service le permettent.

Congé parental d'éducation :

L'employeur ne peut refuser le congé parental d'éducation si vous remplissez les conditions d'ouverture du droit et respectez la procédure.

La formation

1 - Formation initiale obligatoire :

Changements concernant la formation initiale des assistants maternels

Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels.

Entrée en vigueur au 1er janvier 2019A - **L'essentiel** :

- 80 heures avant tout accueil de l'enfant
- Obligation de valider la formation par une évaluation réussie (possibilité de la refaire une fois si échec)
- 40 h dans les 3 ans qui suivent l'accueil du premier enfant

Sont dispensées partiellement les personnes :

- 1) Titulaires du CAP accompagnant éducatif ou ayant réussi l'EP1 et l'EP3 de ce CAP, ou ayant obtenu la certification garde d'enfant/assistant maternel – dispense concernant les 1° et 2° de l'Article D 421-46
- 2) Titulaires du CAP petite enfance ou d'une certification ou d'un diplôme relatif à la petite enfance de niveau V – dispense concernant uniquement le 1° de l'article D421-46

Les heures prévues au 3° de l'article D421-46 (soit 15 heures) et la formation sur les gestes de premiers secours ne peuvent faire l'objet d'aucune dispense.

Agrément accordé pour 10 ans au premier renouvellement des assistantes maternelles ayant réussi les épreuves U1 et U3 du CAP accompagnant éducatif.

Mesures transitoires pour celles qui ont déjà commencé leur formation en 2018

2 - Formation continue :

Comme tout salarié, vous avez droit aux actions de formation continue. Ces actions sont dans tous les cas, soumises à l'accord de l'employeur.

Employeur moral de droit public: (pas de droit individuel de formation DIF)

Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 et article R 422-9 du code de l'action sociale et des familles

L'assistant maternel peut bénéficier :

- ✓ Formations inscrites dans le plan de formation de la collectivité qui l'emploie
- ✓ Formation personnelle à son initiative (congé pour bilan de compétences, VAE...) dont la durée totale ne peut excéder 3 ans

L'assistant maternel bénéficie du maintien de son salaire pour le point 1 et en principe une rémunération partielle pour le point 2.

Pour les conditions précises et les modalités, se reporter au décret ci-dessus référencé.

Employeurs personne morale de droit privé

Le salarié bénéficie du CPF et toutes formations inscrites dans le plan de formation de l'établissement. Le DIF a disparu au 1er janvier 2015 au profit du CPF (compte personnel de formation).

3 – VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à une personne d'obtenir, en tout ou en partie, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui correspond aux acquis de son expérience, notamment professionnelle.

De nombreux diplômes sont accessibles par cette voie :

- Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Accompagnant Educatif Petite Enfance ;
- La certification « assistant maternel/garde d'enfants » ;
- Le diplôme d'Etat d'assistant familial ;
- Le diplôme d'éducateur de jeunes enfants ;
- Le brevet de technicien en économie sociale et familiale ;
- Le diplôme d'auxiliaire de puériculture ;
- Le titre professionnel d'assistant de vie aux familles etc.

Expérience requise

L'ancienneté requise de 3 ans a été modifiée par la loi N° 2016 – 1088 du 8 Aout 2016 pour ramener l'ancienneté à **une année**.

Les futures candidates doivent démontrer une expérience dans des activités salariées, non salariées ou bénévoles, exercées de façon continue ou non, pendant une durée totale cumulée d'au moins **une année** et en rapport avec le diplôme pour lequel la demande est déposée. (*Article L. 613-3 du Code de l'éducation*) Les périodes de formation initiale ou continue ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ne sont pas pris en compte dans la durée d'expérience requise.

Pour la certification « assistant maternel/garde d'enfants » l'expérience requise est de trois ans au cours des cinq dernières années.

Où se renseigner

- **Pour les diplômes relevant du ministère de l'éducation nationale (tel le CAP AEEP)**

Chaque rectorat dispose d'un dispositif académique de validation (DAVA). Pour connaître leurs coordonnées

en fonction du lieu d'habitation, il faut se reporter au portail : <http://eduscol.education.fr> (taper DAVA dans le moteur de recherche du portail)

Ces derniers organisent des réunions d'information au cours desquelles sont présentés la procédure, l'organigramme de la VAE, les différents intervenants, notamment pour l'accompagnement, les dates de dépôt du livret 1, les financements possibles etc.

Le plus souvent, le livret 1 est remis à cette occasion mais il est également téléchargeable sur www.vae.gouv.fr

- **Pour les diplômes relevant du ministère chargé de l'Action sociale et de la Santé (tel le diplômé d'état d'assistant familial)**

Il faut s'adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) – Unité nationale VAE, Service de la recevabilité, 15 rue Léon-Walras, CS 70902, 87017 Limoges Cedex. Téléphone : 0 810 017 710

Il existe également un site internet : <http://vae.asp-public.fr>

- **Pour le titre « assistant maternel/garde d'enfants »**

Il convient de se renseigner auprès d'Iperia Institut (ex Institut Fepem) Téléphone : 0 800 820 920 www.emploisdela famille-formation.fr.

- **Deux sites intéressants** : www.vae.gouv.fr et www.rncp.cncp.gouv.fr qui donnent pour chaque diplôme les référentiels qui seront utiles pour remplir, en particulier, le livret 2

La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail peut résulter d'un licenciement, de la démission du salarié ou d'un départ volontaire ou non à la retraite.

1 - Le licenciement :

Article L 423-10 du code de l'action sociale et des

familles. L'employeur devra respecter les règles

de droit commun :

- Une cause réelle et sérieuse
- Convocation à un entretien préalable
- Entretien préalable
- Lettre de rupture recommandée avec accusé réception motivée

Les motifs de licenciement

La cause réelle et sérieuse :

Le motif réel doit reposer sur des faits exacts et vérifiables. Il doit être sérieux et rendre inexécutable la poursuite du contrat de travail. L'employeur pourra être amené à justifier le motif de licenciement en cas de contentieux.

- 1) Le motif personnel : disciplinaire ou non (faute, insuffisance ou incapacité professionnelle)
- 2) Le retrait d'agrément (dans ce cas l'entretien préalable n'a pas lieu)
- 3) Licenciement économique individuel ou collectif (plus d'enfants à confier)

Le licenciement prohibé Il est frappé de nullité :

- ✓ Licenciement fondé sur une discrimination liée à l'origine, au sexe, aux mœurs, à la situation de famille, à l'âge, à la race, à la nationalité, à la religion, au handicap, à l'état de santé, à l'activité syndicale etc. ...
- ✓ Licenciement lié à l'exercice du droit de grève.
- ✓ Licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- ✓ Licenciement d'une femme enceinte ou en congé de maternité.
- ✓ Licenciement d'un salarié victime de harcèlement sexuel

Convocation à l'entretien préalable :

La convocation à l'entretien préalable peut se faire par lettre recommandée avec accusé réception (ce que nous recommandons) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Ce courrier doit contenir :

- L'objet de l'entretien précisant qu'un licenciement est envisagé (et non décidé)
- Le lieu, la date et l'heure de l'entretien
- La possibilité pour l'assistant maternel de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel ou lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel par un conseiller du salarié dont la liste est établie par le préfet en indiquant l'adresse où elle est disponible. (Mairie du domicile du salarié ou inspection du travail)

Entretien préalable :

L'entretien ne peut pas se tenir moins de cinq jours ouvrables pleins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre. Le premier jour ne compte pas.

L'entretien ne pas avoir lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ou quand le salarié est en congés payés ou en jour de repos.

L'entretien se déroule au siège de la crèche familiale.

S'il a lieu en dehors des heures de travail, le temps passé en entretien doit être rémunéré. Employeur et salarié peuvent se faire assister, l'employeur peut se faire représenter.

L'employeur ou son représentant doit indiquer au cours de l'entretien le ou les motifs de l'éventuel licenciement et recueillir les explications de l'assistant maternel.

Notification du licenciement :

La lettre de licenciement ne peut pas être envoyée moins de deux jours ouvrables après la date à laquelle l'assistant maternel a été convoqué à l'entretien préalable.

Ce délai ne peut pas se terminer un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé.

La date de première présentation de la lettre de licenciement par la Poste fixe le point de départ du préavis.

L'employeur doit indiquer précisément le ou les motifs du licenciement dans la lettre de notification.

Le contenu de la lettre fixe les limites du litige (l'employeur ne pourra invoquer d'autres causes) l'absence de motifs ou leur imprécision a pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Formalités en cas de suspension ou retrait d'agrément :

Suspension d'agrément : l'assistant maternel reçoit pendant quatre mois une indemnité. Si la suspension n'est pas suivie d'un retrait et d'un licenciement soit l'assistant maternel reprend son travail, soit s'ouvre une période d'attente indemnisée durant quatre mois. Après cette seconde période, l'employeur s'il ne peut toujours pas confier d'enfant au salarié, doit le licencier.

Retrait d'agrément : L'employeur est obligé de licencier l'assistant maternel. La notification se fait par lettre recommandée avec accusé réception indiquant le motif du licenciement. Il n'y a pas d'entretien préalable.

Licenciement pour absence d'enfant :

L'employeur peut être contraint de licencier parce qu'il n'a plus d'enfant à placer. Des procédures bien particulières sont à respecter si le licenciement est économique. Cependant la loi a organisé la rupture de contrat de travail en cas de licenciement pour absence d'enfant. Si l'employeur n'a plus d'enfant à placer chez un assistant maternel, l'employeur doit lui verser pendant 4 mois une indemnité d'attente. A l'issue de cette période, l'employeur doit lui verser la totalité de son salaire ou procéder à son licenciement.

Licenciement durant la maternité :

Le licenciement durant la période de grossesse ne peut être justifié que par une faute grave de la salarié ou **l'impossibilité** pour l'employeur, de maintenir le contrat de travail, **pour un motif non lié à son état.**

2 - Le Préavis :

Après la période d'essai de 3 mois (pour le secteur privé délai de prévenance pendant cette période).

La date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception de licenciement fixe le point de départ du préavis.

L'envoi de la lettre recommandée signifiant le licenciement durant le congé de maladie du salarié n'a pas pour effet de repousser le départ du préavis. De même si au cours du préavis, le salarié est en arrêt de maladie, cette interruption n'aura pas d'effet sur la date de fin de contrat. Par contre un accident de travail suspend le préavis.

La durée du préavis est fixée à :

- Quinze jours pour une ancienneté entre 3 et 6 mois
- Un mois pour une ancienneté entre 6 mois et 2 ans
- Deux mois pour une ancienneté de plus de 2 ans

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis. Dans ce cas, il doit verser une indemnité correspondant au salaire qui aurait été versé si l'assistant maternel avait travaillé.

Si le préavis n'est pas effectué à la demande du salarié aucune indemnité de préavis n'est due.

Préavis durant la maternité :

Si le licenciement a été signifié antérieurement à la suspension du contrat de travail pour congé maternité :

- le préavis prend fin durant la période de travail et la fin du contrat est effective à cette date.
- le préavis n'est pas terminé au moment du départ en congé maternité, le préavis est suspendu et reprendra à la fin du congé maternité.

Préavis et congés payés

Lorsque la lettre de licenciement est présentée durant une période de congés payés. Le préavis ne débutera qu'à la reprise du travail.

Si le préavis a lieu alors qu'une période de congés payés était prévue, la prise effective de ces congés suspend le préavis.

Les jours de congés qui n'auront pas été pris avant la fin du contrat de travail, seront payés en indemnité compensatrice de congés de congés payés.

L'employeur ou le salarié ne peuvent en aucun cas imposer la prise du reliquat de congés payés durant le préavis.

3 - La fin du contrat de travail :

Le contrat de travail se termine à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non. Deux exceptions :

- 1) En cas de demande par l'assistant maternel de dispense d'effectuer le préavis
- 2) Dès la notification du licenciement en cas de faute lourde ou grave

L'employeur doit régler les sommes dues et remettre les documents afférents à la fin de contrat.

4 - Les indemnités de fin de contrat :(droit public et droit privé)

Articles L 423-12 et D 423-4 du code de l'action sociale et des familles.

Indemnité de licenciement légale :

L'assistant maternel, a droit à une indemnité de licenciement s'il justifie de deux ans d'ancienneté auprès de son employeur et s'il n'a pas commis de faute grave. Elle est due en cas de retrait d'agrément. L'ancienneté se calcule du jour de l'embauche au jour d'envoi de la lettre de licenciement en additionnant éventuellement les durées de contrats successifs.

L'indemnité de licenciement se calcule sur la moyenne des 6 meilleurs mois consécutifs de sa carrière (de la date d'embauche à date de fin du préavis) à raison de deux dixième du salaire brut par année d'ancienneté :

Exemple : les 6 meilleurs mois bruts consécutifs s'élèvent à : $2000\text{€} \times 2 \times 10 \text{ années de service} / 10 = 4000\text{€}$ d'indemnité de licenciement, à cela se rajoutera deux mois de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.

La base servant au calcul de l'indemnité de licenciement comprend :

- Le salaire brut hors indemnités d'entretien
- Les indemnités d'attente
- Les indemnités d'absence
- Les indemnités de sujétion exceptionnelle,
- Les indemnités de congés payés

L'indemnité n'a pas le caractère de salaires : elle est exonérée de cotisations salariales et non soumise à l'impôt sur le revenu.

✓ Droit public

Article R 422-21 du code de l'action sociale et des familles

Cette indemnité est due en cas de :

- ✓ Rupture CDD (droit public) dès lors que les conditions sont remplies,
- ✓ Inaptitude pour raison de santé,
- ✓ Contrat rompu postérieurement à l'entrée en jouissance d'une pension de retraite du régime général

Pour les assistants maternels dépendants d'une convention collective, si la convention est moins favorable que la loi, c'est la loi qui s'applique.

Indemnités de congés payés

Elle correspond aux congés payés que le salarié n'a pas pu prendre :

- Au titre de l'année en cours y compris le préavis

- Et de l'année précédente

Documents à fournir

A la fin du préavis l'employeur doit remettre à l'assistant maternel les documents suivants :

- Le bulletin de salaire incluant le préavis travaillé ou pas
- Le certificat de travail mentionnant la date de début et de la fin de contrat
- L'attestation de Pôle Emploi pour que l'assistant maternel fasse valoir ses droits
- Eventuellement un reçu pour solde de tout compte

Contentieux

L'assistant maternel qui conteste la procédure de licenciement doit le faire auprès :

- Du Conseil des Prud'hommes s'il est employé par une personne morale de droit privé
- Devant le Tribunal administratif quand l'employeur est une personne morale de droit public

5 - Le chômage :

Article L. 5424-1 du Code du travail, Article L. 422-3 du CASF, circulaire DGEFP/DGAFF/DGCL/DGOS/direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012

L'assistant maternel employé par une personne morale de droit public a droit à l'indemnisation du chômage (droit identique aux salariés du privé).

Attention : certaines collectivités territoriales refusent l'indemnisation du chômage à l'assistant maternel qui refuse le renouvellement d'un CDD.

L'employeur a le choix entre trois systèmes pour l'indemnisation du chômage de ses agents non fonctionnaires :

- ✓ L'auto assurance complète : l'employeur assure lui-même la charge financière et la gestion administrative de l'indemnisation du chômage,
- ✓ L'adhésion au régime d'assurance chômage, lequel assure l'indemnisation comme pour les salariés du privé,
- ✓ L'auto assurance où la charge financière est assurée par l'employeur mais la gestion des dossiers par les gestionnaires de l'assurance chômage.

Secteur public : Pas de cotisation chômage pour l'assistant maternel qui a un salaire inférieur à 1430,76 € brut depuis le 1er janvier 2013.

6 - La démission : (personne morale de droit public ou de droit privé)

Il est vivement conseillé d'aviser l'employeur par lettre RAR de sa décision de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

Après les 3 mois de la période d'essai, l'assistant maternel doit un préavis :

- De 15 jours si moins de 6 mois d'ancienneté
- D'un mois à partir de 6 mois d'ancienneté

Le préavis peut être réduit :

- A la demande de l'employeur, il devra rémunérer l'assistant maternel jusqu'à la date prévue de fin de préavis. Le contrat prendra fin à cette date.
- A la demande de l'assistant maternel, la rémunération sera due jusqu'au retrait de ou des enfants accueillis. Le contrat de travail se terminera à cette date sauf accord plus favorable pour l'assistant maternel.

Rappel : en état de grossesse, l'assistante maternelle peut arrêter son travail sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité.

L'inobservation de ce préavis constitue une « résiliation abusive qui ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages et intérêts ».

Il appartient à l'employeur de justifier de son préjudice.

L'employeur ne saurait se faire justice lui-même en retenant sur le salaire des dommages intérêts sans l'accord de l'assistant maternel. A défaut d'accord, il devra saisir le juge compétent qui en fixera le montant.

Une démission peut être requalifiée en licenciement par le juge : insultes ou coup de la part de l'employeur, salaires impayés, harcèlement moral...

7 – La retraite :

Tous les assistants maternels, quel que soit leur employeur, public ou privé sont soumis au régime général de l'assurance vieillesse. Les assistants maternels sont autorisés à faire valoir leur droit à la retraite du régime général à partir de 60 ans à 67 ans (selon leur date de naissance) tout en continuant à accueillir moyennant rémunération les enfants confiés. (Cumul emploi-retraite)

La responsabilité

Toute personne exerçant le métier d'assistant maternel engage sa responsabilité pénale, civile (privé) administrative (public). L'assistant maternel a un devoir de réserve vis-à-vis de la hiérarchie et de la collectivité.

La responsabilité pénale vise les crimes et délits prévus dans le code pénal. Or certaines situations s'avèrent délicates dans le cadre des activités mêmes des assistants maternels soumis au secret professionnel. Le code pénal sanctionne les fautes volontaires avec intention de nuire mais également les fautes involontaires lorsque celles-ci ont causé un dommage. (Infractions liées à l'exercice de la profession sans agrément, infractions intentionnelles telles que coups portés aux mineurs, privations de soins et nourriture, images pornographiques, atteinte sexuelle etc.)

La responsabilité civile vise à indemniser les victimes en cas de dommages. Les établissements souscrivent généralement une assurance qui prend en charge les dommages causés dans l'activité professionnelle, sauf cas où ces dommages seraient commis en dépassant les limites de leur mission.

1 - La responsabilité pénale :

Le secret professionnel et l'obligation de signalement

Le secret professionnel (*Articles L 226-13 du code pénal et L 2112-9 du code de la santé publique*)

Le secret professionnel est donc une obligation de silence qui s'impose aux assistants maternels vis-à-vis des tiers, par rapport à tout ce qu'ils peuvent apprendre dans l'exercice de leur profession, tant sur l'histoire des enfants que sur celle de leur famille.

La révélation à des tiers d'informations recueillies au cours de leur fonction d'accueil, peut être considérée comme une faute grave et justifier une rupture du contrat de travail, sans délai-congé ni indemnités.

L'obligation de signaler :

Toutefois, par dérogation, toute personne participant aux missions d'aide sociale à l'enfance est tenue d'informer les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes sexuelles dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur (article 226-14 du code pénal). Dans ces cas-là, il n'y a pas violation du secret professionnel, mais bien au contraire, la loi fait un devoir aux assistants maternels, sous peine de sanctions (condamnation éventuelle pour non-assistance à personne en danger), de dénoncer de tels faits.

L'assistant maternel a l'obligation de signaler tous sévices qu'il pourrait constater sur un enfant accueilli auprès des responsables de la crèche et de la PMI (*Nous vous conseillons de le faire par écrit : prendre la précaution de vous couvrir de vos dires par un écrit, fax ou autres, afin que vos propos ne soient pas déformés, susceptibles d'entraîner un procès en diffamation*)

➤ Votre responsabilité pénale peut être engagée :

- ✓ Pour non-respect de la discrétion professionnelle (ou secret professionnel selon certains juristes)
- ✓ Coups (y compris fessée), blessures, privation de soins sur enfant
- ✓ Blessures par maladresse, inattention ou imprudence
- ✓ Enregistrement d'image d'enfant à caractère pornographique
- ✓ Non dénonciation de sévices sur enfant
- ✓ Non-assistance à personne en péril

2 - La responsabilité civile :

Elle pose des problèmes juridiques complexes, notamment du fait de la présence de deux responsables juridiques pour les mineurs : les parents et l'assistant maternel auquel ils sont confiés.

Ces responsables doivent indemniser toute personne victime d'un préjudice créé par le mineur, même si aucun défaut de surveillance ou de manquement aux obligations ne sont constatés.

Conformément à l'article L.421-13 du code de l'action sociale et des familles, les assistants maternels ainsi que les personnes désignées temporairement pour remplacer ces derniers sont obligatoirement couverts, par le soin des personnes morales qui les emploient, pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants accueillis pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Par contre pour les dommages que lui causerait l'enfant accueilli, l'assistant maternel n'est pas automatiquement assuré. A défaut d'une telle couverture, l'assistant maternel doit lui-même s'assurer.

Article 9 du Code Civil sur la protection de la vie privée :

Si les assistants maternels révèlent des informations sur des faits qui sont personnels à l'enfant et à sa famille, elles peuvent être poursuivies pour atteinte à la vie privée.

Ces obligations s'appliquent à tous les membres de la famille de l'assistant maternel (conjoint, enfants) et à toute personne vivant sous le même toit.

Attention aux conversations entre assistants maternels dans la rue, au square etc. !!!

Nommer aux autres parents l'enfant qui a attrapé la gale par exemple, peut entraîner un licenciement pour faute grave, et un retrait d'agrément

3 - responsabilité contractuelle :

➤ **L'assistante maternelle est soumise à une obligation de résultat en matière de sécurité** et de surveillance.

Rien ne doit arriver à l'enfant accueilli.

La PMI exige d'être informée de tout accident voire incident survenu à l'enfant gardé (des agréments sont suspendus pour défaut de signalement aux services du conseil départemental).

➤ **L'assistante maternelle a une obligation de moyens en matière de santé** mais lorsqu'elle administre un médicament même dûment autorisé par les parents, même avec une ordonnance elle engage sa responsabilité civile et pénale personnelle.

NE JAMAIS LAISSER UN ENFANT SEUL DANS LE LOGEMENT

NE JAMAIS LAISSER UN ENFANT ACCUEILLI A UN TIERS (ou à un membre de votre famille), même avec l'autorisation écrite des parents. Vous êtes l'unique responsable de l'enfant qui vous a été confié par ses parents. Ne confiez jamais l'enfant, même pour un court instant, à une personne autre qu'un professionnel qualifié Petite Enfance.

Ne jamais dépasser les capacités de votre agrément : en cas de sinistre sur un enfant, et en cas de dépassement du nombre d'enfants prévu par l'agrément, l'assurance professionnelle (obligatoire) est en droit de refuser de prendre en charge le sinistre.

De même votre logement est agréé pour un nombre d'enfants accueillis simultanément, le fait de vous regrouper plusieurs assistants maternels chez l'un ou l'autre pourrait poser problème à votre assureur en cas d'accident.

4 - Le signalement pour suspicion de maltraitance :

DENONCER SANS JUGER

En France, actuellement, 43 260 enfants maltraités soit 119 agressions de mineurs par jour

Obligation de signalement

L'article L. 434-3 du Code pénal stipule que « le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligées à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge (...) de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. »

Les signes qui doivent vous alerter :

Des traces suspectes sur le corps de l'enfant : bleus, griffures, morsures, brûlures...

Surtout si les parents ne vous les ont pas signalées ni données une explication plausible.

L'enfant, même petit, peut exprimer une souffrance par son comportement :

- ✓ Des pleurs répétés,
- ✓ Refus de manger ou manger trop,
- ✓ Dormir trop, refuser de dormir ou faire des cauchemars,
- ✓ Fatigue excessive,
- ✓ Agressivité, violence ou repli sur lui-même, comportement craintif,
- ✓ Utilise un vocabulaire ou manifeste un comportement à caractère sexuel inadapté pour son âge.

Il est également important de prêter attention aux parents qui pourraient tenir des propos dévalorisants sur leur enfant.

Surtout ne négligez pas ces éléments, votre rôle est d'aider l'enfant.

Si l'enfant est dans un état préoccupant, appelez si besoin les secours, avant de prévenir la direction de la crèche, la PMI et les parents.

SIGNALER AUX AUTORITES COMPETENTES

Ne restez pas seul, sachez en parler aux personnes compétentes :

- téléphonez immédiatement à la direction de la crèche et au service de PMI
- et/ou aux professionnels que vous connaissez à l'Espace départemental des solidarités (médecin, assistante sociale, puéricultrice).
- à la cellule de recueil des informations préoccupantes gérée par le Conseil départemental au titre de ses missions de protection de l'enfance.

Comment effectuer le signalement

Par téléphone dès constatations de traces suspectes, puis confirmez par écrit. Indiquez sur papier libre :

- Votre nom, prénom, adresse, téléphone
- Le nom, prénom, adresse de l'enfant

Énoncez les faits constatés très sobrement sans aucun jugement.

Exemple : L'enfant X est arrivé à telle heure à mon domicile amené par..... (son père, sa mère etc) J'ai constaté

à son arrivée (ou à telle heure au moment du change, etc) des plaies, des bleus etc (décrire sommairement, au besoin prendre photo)

Envoyez votre courrier sans tarder à la cellule de recueil des informations préoccupantes de votre conseil départemental (et une copie à la PMI dont vous dépendez) :

SOYEZ VIGILANT

Attention : un bébé ne doit jamais être secoué !

Évitez de laisser l'enfant hors de votre vue avec d'autres enfants ou avec des adolescents. Ne laissez personne abuser de son autorité.

Assurez-vous que les personnes au contact des enfants n'ont pas fait l'objet d'une incapacité d'exercer une activité bénévole ou professionnelle impliquant un contrat habituel avec des mineurs. Les présidentes d'association veilleront à demander aux salariés ou bénévoles qui interviennent dans le cadre d'activités avec

les enfants accueillis un bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Évitez d'ébruiter ou de divulguer des événements ou vos constatations concernant un enfant à d'autres personnes que les seuls services compétents. Vous êtes tenu à la discrétion professionnelle.

Ne menez pas vous-même des investigations. Ce n'est en aucun cas de votre responsabilité et cela relève de la tâche des services compétents.

ATTENTION : à défaut de signalement immédiat, vous risquez d'être impliquée et de subir une suspension d'agrément

La protection sociale

Quel que soit leur employeur, les assistants maternels sont affiliés obligatoirement :

- Au régime de la sécurité sociale
- A une caisse de retraite complémentaire

La protection contre la perte de revenus en cas de chômage est assurée :

- Par l'affiliation au régime d'assurance chômage pour l'employeur privé
- Garantie directement par l'employeur public

Hormis quelques particularités, la couverture sociale est assurée dans les conditions du droit commun, s'y ajoute, dans certaines circonstances des prestations complémentaires de l'employeur ou d'un régime de prévoyance.

1 - L'assurance maladie

Pour bénéficier des prestations de la sécurité sociale il faut justifier soit d'un certain nombre d'heures de travail soit d'un certain montant de cotisations au cours d'une période de référence, année civile ou trimestre, à la date des soins.

Si l'assistant maternel ne remplit pas ces conditions, des règles particulières peuvent trouver à s'appliquer (*Article R 313-7 du Code de la Sécurité Sociale – Circulaire n° DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013*)

Indemnités complémentaires

Pour les salariés du secteur privé c'est la loi de mensualisation applicable aux assistants maternels qui prévoyait le versement d'indemnités complémentaires, ces dispositions ont été incluses dans le nouveau code du travail en 2008 (*article L 1226-1 et D 1226-1 du code du travail*)

En cas de maladie ou accident non professionnel, l'assistant maternel employé par une collectivité territoriale ou ses établissements publics perçoivent des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur. (*Art R422-10 du CASF*). Il doit avoir 1 an d'ancienneté et justifier dans les 48 heures par certificat médical de la maladie ou accident non professionnel.

Indemnisation à 90 % du salaire brut dès le 8ème jour d'arrêt pendant 30 jours, les 30 jours suivants les deux tiers de cette rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours pour chacune d'elles.

La reprise d'activité à l'issue de l'arrêt de travail pour raison de santé s'effectue dans les conditions fixées par l'article R 4624-21 du Code du travail sur le contrôle médical.

Certaines crèches accordent des conditions plus favorables à l'assistant maternel : maintien du salaire comme pour les agents territoriaux.

CCN Croix Rouge (2003) :

En cas d'arrêt maladie, après un an d'ancienneté, l'assistant maternel perçoit 100 % de son salaire net pendant 6 mois.

2 - L'assurance invalidité

Pour avoir droit à une pension d'invalidité l'assuré doit :

- Ne pas avoir atteint l'âge de la retraite
- Présenter une invalidité réduisant d'au moins les 2/3 de sa capacité de travail,
- Justifier d'un minimum de cotisations ou de temps de travail dans les 12 mois précédent l'arrêt de travail.
- CCN Croix Rouge (2003) : accord de prévoyance souscrit par l'établissement assurant une garantie de rémunération.

3 - La maternité

Comme le droit commun, l'assistante maternelle doit interrompre son activité durant le congé maternité. Elle est protégée contre le licenciement durant cette période.

Le contrat est suspendu et la rémunération maintenue par la sécurité sociale.

4 - L'adoption

La durée du congé d'adoption est égale au congé postnatal auquel on ajoutera 11 jours de congé paternité ou 18 jours en cas d'adoption multiple. Celui des parents qui suspend son activité durant le congé d'adoption perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale identique à celles versées durant le congé maternité.

5 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Articles R 412-12 à R 412-15 du Code de la sécurité sociale. Circulaire DSS/4B n° 76 du 6 novembre 1995

Les accidents du travail :

Sont pris en compte les accidents :

- Survenus à votre domicile en lien direct avec votre activité d'accueil des enfants
- Les accidents intervenus lors de déplacements avec l'enfant ou le concernant

Vous devez informer ou faire informer votre employeur de votre accident de travail dans la journée où il se produit ou, à défaut, au plus tard dans les 24 heures.

Si la notification ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.

L'employeur doit déclarer l'accident à votre CPAM dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris).

Lorsque l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur doit adresser à votre CPAM, en même temps que la déclaration d'accident (ou au moment de l'arrêt du travail, si celui-ci est postérieur) une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières.

La CPAM vous informe par courrier de la réception de la déclaration d'accident.

Prise en charge à 100% des frais médicaux (tarifs sécurité sociale)

L'employeur vous remet une feuille d'accident, qui vous permet de bénéficier de la gratuité des soins liés à l'accident du travail.

Vous devez présenter cette feuille à chaque professionnel de santé consulté (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.), qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, vous adressez cette feuille à votre CPAM, qui vous en délivre une nouvelle si nécessaire.

Les maladies professionnelles :

Sont considérées maladies professionnelles, toute maladie inscrite aux tableaux officiels et contractées dans les conditions mentionnées à ces tableaux ou lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel.

<https://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html>

Pour faire reconnaître le caractère professionnel de votre maladie, il faut la déclarer auprès de la CPAM au moyen du formulaire CERFA n° 60-3950. La CPAM se charge ensuite d'instruire votre dossier et de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de votre maladie.

Vous devez déclarer votre maladie professionnelle à la CPAM dans les 15 jours suivant la cessation du travail. Si votre maladie a été constatée avant son inscription au tableau des maladies professionnelles, vous pouvez alors déclarer votre maladie dans les 3 mois suivant son inscription au tableau.

Si ces délais ne sont pas respectés, la déclaration reste recevable si elle est effectuée dans les 2 ans suivant :

- ✓ La date de l'arrêt du travail lié à la maladie, si vous avez été informé avant l'arrêt de travail par

- certificat médical du lien possible entre votre maladie et votre activité professionnelle,
- ✓ Ou la date à laquelle vous avez été informé par certificat médical du lien possible entre votre maladie et votre activité professionnelle (lorsque cette information est postérieure à sa cessation du travail),
 - ✓ Ou la date de cessation du paiement de vos indemnités pour maladie,
 - ✓ Ou la date de l'inscription de votre maladie aux tableaux des maladies professionnelles.

La CPAM accuse réception de votre déclaration de maladie professionnelle.

Prise en charge à 100% des frais médicaux (tarifs sécurité sociale)

Indemnités de sécurité sociale :

L'interruption de l'activité doit être totale y compris en cas de plusieurs activités. Les indemnités sont calculées à l'identique du droit commun.

Le jour de l'accident est rémunéré par l'employeur. Indemnités complémentaires

Employeur privé :

Vous avez droit, dans les mêmes conditions, à des indemnités complémentaires identiques à celles versées en cas de maladie. Néanmoins les indemnités sont versées dès le premier jour d'absence.

CCN Croix Rouge : Indemnités complémentaires à concurrence du salaire net.

La retraite

Tous les assistants maternels, quel que soit leur employeur, public ou privé sont soumis au régime général de l'assurance vieillesse.

1- Départ en retraite à la demande de l'assistant maternel :

La loi portant réforme des retraites est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023

Elle allonge la durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite selon le tableau suivant :

Année de naissance	Âge de départ à la retraite (hors départs anticipés)	Nombre de trimestres requis pour le taux maximum
1960	62 ans	167
1 ^{er} janvier – 31 août 1961	62 ans	168
1 ^{er} septembre – 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968	64 ans	172
1969	64 ans	172
1970	64 ans	172
1971	64 ans	172
1972	64 ans	172
1973 et après	64 ans	172

Validation des trimestres

le salaire de référence à retenir pour 2024 est de :

- 1747,50 € pour valider un trimestre
- 3490,00 € pour valider deux trimestres
- 5242,50 € pour valider trois trimestres
- 6990,00 € pour valider quatre trimestres

Indemnités de départ

L'assistant maternel qui quitte volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

Son montant dans le secteur privé est de :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans de d'ancienneté chez le même employeur
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

Articles D 1237-7 du Code du Travail. Ces dispositions figuraient dans l'accord de mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978.

Dans le secteur public

Si l'assistant maternel a 2 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de départ à la retraite s'élèvera par année d'ancienneté à deux dixièmes de la moyenne des sommes perçues au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versé par l'employeur.

2 - Mise à la retraite par l'employeur :

L'employeur est autorisé à vous mettre à la retraite dans les conditions d'âge qui diffèrent suivant qu'il n'est

personne morale de droit public ou de droit privé.

Personne morale de droit public : 67 ans avec indemnité de départ restreinte

Personne morale de droit privé : entre 65 et 69 ans avec votre accord, d'office à 70 ans, indemnité de départ au moins égale à l'indemnité de licenciement

3 - Retraite complémentaire

Droit public : IRCANTEC Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques – 24 rue Louis-Gain BP 82276- 49939 Angers Cedex 9 – www.ircantec.fr

L'assistant maternel a la possibilité de cotiser à la PREFON, retraite complémentaire par capitalisation réservée aux fonctionnaires.

Droit privé : Institution adhérente à l'ARRCO : Caisse interprofessionnelle des Salariés (CIPS) qui fait partie du groupe de retraite et prévoyance Malakoff. Médéric – 21 rue Laffitte 75009 Paris – www.malakoff.mederic.com

Valeur du point 2024 : ARRCO 1,4159 € -IRCANTEC 0,54357 €

La fiscalité

L'assistant maternel a deux possibilités pour déclarer ses revenus :

- **Le régime spécifique** (déduction des 3 h de SMIC par jour d'accueil effectif de l'enfant)
Loi n° 79 -1102 du 21 décembre 1979

- **Le régime général des impôts**

Pour les petits salaires, ce mode de déclaration peut se révéler plus intéressant pour le calcul de la Prime pour l'emploi.

CODE GENERAL DES IMPÔTS ARTICLE 80 SEXIES sur les sommes à déclarer pour les assistants maternels

Ce régime ne s'applique ni aux allocations chômage ni aux indemnités journalières desquelles on ne peut déduire 3 heures de SMIC, l'enfant n'étant pas présent.

➤ - Les rémunérations imposables :

Sont concernés par ce régime les sommes allouées à titre de salaire proprement dit, ainsi que :

- ✓ L'éventuelle majoration perçue en cas d'enfants malades, inadaptés ou handicapés.
- ✓ L'indemnité compensatrice perçue en cas d'absence d'un enfant
- ✓ L'indemnité compensatrice dite d'attente
- ✓ L'indemnité compensatrice en cas de suspension d'agrément
- ✓ L'indemnité représentative de congés payés
- ✓ L'indemnité compensatrice du préavis
- ✓ Les indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants (cela comprend la nourriture des enfants en espèces ou en nature)

Ne sont pas imposables

- ✓ Les heures complémentaires et supplémentaires
- ✓ L'indemnité conventionnelle de rupture ou l'indemnité légale de licenciement

Les indemnités à rajouter

- ✓ Indemnités d'entretien
- ✓ Indemnités de nourriture (en espèces ou évaluées si nourriture fournie par les parents)
- ✓ Indemnités kilométriques

➤ - Revenu à déclarer :

Ce montant est égal à la différence entre les totalités des sommes déterminées ci-dessus et une somme forfaitaire représentant les frais engagés dans l'intérêt de l'enfant.

La somme forfaitaire est de 3 fois le smic horaire brut par enfant et par jour d'accueil de 8 heures et plus.

Ce forfait est de 4 fois le smic horaire brut en cas :

- ✓ D'accueil d'enfant ouvrant droit au versement de l'indemnité de sujétion exceptionnelle
- ✓ Pour une garde de 24 heures

Lorsque la durée de l'accueil est inférieure à 8 heures par jour, le forfait est réduit à due concurrence selon la formule : $SMIC \times \text{nombre d'heures d'accueil} / 8$

Exemples pour les revenus de 2021 déclarés en 2022

Assistant maternel	Journées de plus de 8 heures	Total salaires imposables + indemnités - 33,80 € * x nombre <u>réel</u> de jours d'accueil dans l'année = déduction
Assistant maternel	Journée moins de 8 heures	Total salaires imposables + indemnités - 33,80 € * x nombre d'heures de présence dans l'année/8 = déduction
Assistant maternel	Accueil 24 heures de suite ou pour l'accueil d'enfant handicapé, malade	Total salaires imposables + indemnités - 42,28 € x nombre de jours de présence de l'enfant dans l'année = réduction

* SMIC en vigueur le janvier 2021 : 11,27€ (11,27 x 3 = 33,80 €)

➤ **Calcul pour les journées de 8H et plus**

Total des salaires net + montant des indemnités de nourriture et d'entretien + indemnités kilométriques + CSG + RDS non déductible = A

Nombre de jours de présence réelle de l'enfant durant l'année x 33,80 € (ou 42,28 €) = BSALAIRE A
DECLARER = A - B

➤ **Calcul pour les journées de moins de 8 h**

Total des salaires net + montant des indemnités de nourriture et d'entretien + indemnités kilométriques + CSG + RDS non déductible = A

Nombre d'heures de présence de l'enfant pendant l'année / 8 h X 33,80 € (ou 42,28 €) = BSALAIRE A
DECLARER = A - B

- **La prime pour l'emploi (PPE)** : Elle est supprimée pour la déclaration des revenus 2015 effectuée en 2016. Elle est remplacée par **la prime d'activité** qui obéit à d'autres règles.
Voir le simulateur sur le site de la CAF.

Annexe 1

1- Référentiel national de l'agrément de 2009 :

Ce référentiel national publié le 22 octobre 2009 est destiné aux professionnels chargés de l'évaluation des demandes d'agrément d'assistants maternels, pour que leur délivrance soit fondée sur les bases les plus cohérentes, objectives et pertinentes possibles sur l'ensemble du territoire, au regard du métier concerné. Ce document de 42 pages est téléchargeable sur le site : <http://www.solidarite.gouv.fr/documentation-publications,49/ouvrages-pratiques-chartes,1348/famille,1689/referentiel-de-l-agrement-des,10634.html>

Il est nécessaire pour les assistants maternels de connaître leurs droits et leurs devoirs, cette courte synthèse peut y contribuer.

Ce référentiel est incitatif mais n'a pas de valeur contraignante pour les conseils départementaux. Ce que

les PMI ne doivent pas faire :

➤ **De l'ingérence :**

L'assistante maternelle doit pouvoir accepter des questions touchant sa famille et ses habitudes de vie, mais le droit au respect de la vie privée et du domicile reconnu par l'article 8 de la Convention Européenne

des Droits de l'Homme impose un rapport de proportionnalité entre le degré d'ingérence dans la vie personnelle de l'assistante maternelle et le motif de cette ingérence : la protection des enfants qu'elle va accueillir.

➤ **Dans la visite du logement :**

Les PMI doivent prendre en compte dans la mesure du possible le souhait de l'assistante maternelle de limiter l'accès à certaines pièces, car non accessibles aux enfants accueillis, (chambre des enfants de l'assistante maternelle ou la sienne).

Ils ont le droit de visiter les pièces destinées aux enfants accueillis mais aussi de vérifier l'usage des autres pièces du logement

➤ **Les questions que les PMI ne doivent pas poser :**

Les PMIS ne doivent pas poser des questions pouvant constituer une intrusion excessive dans la vie privée et sans rapport avec l'objet de l'évaluation de l'assistante maternelle. (Exemple : **Les revenus du foyer, le niveau scolaire des enfants de l'assistante maternelle, sa religion, ses projets de grossesse etc....**)

➤ **L'évaluation :**

L'évaluateur ne doit pas imposer des contraintes supplémentaires à l'assistante maternelle (exemple : inscrire ses propres enfants à la cantine ou réaliser des aménagements non évalués raisonnablement).

➤ **Le logement :**

Les PMI ne peuvent imposer des exigences excessives (exemple : exiger une chambre par enfants accueillis, une salle de jeux, l'obligation de disposer d'un certain type de lits, ou la restriction d'un agrément motivée par la présence d'un escalier pour accéder au logement)

Il s'agit de repérer les risques du logement pour la sécurité des enfants accueillis, en gardant à l'esprit que c'est un domicile particulier et non un lieu dédié entièrement et exclusivement à l'accueil des enfants.

En cas de refus d'aménagements prescrits par l'évaluateur, l'agrément pourra être refusé.

Faites respecter ces prescriptions et faites vous respecter en tant que professionnelle de la petite enfance à part entière !

2 - Décret du 15 mars 2012 relatif au référentiel de l'agrément :

Un référentiel de l'agrément publié par décret le 15 mars 2012 est applicable à toutes les demandes et renouvellements à partir du **1er septembre 2012**.

Il rajoute des obligations pour les assistants maternels, mais il a valeur réglementaire et supprime la possibilité pour les conseils départementaux d'adapter les critères d'agrément.

Il convient de veiller particulièrement entre autres :

- ✓ Aux règles de couchage : pas de matelas dans les lits parapluie autre que celui fourni par le fabricant.
- ✓ Aux règles d'hygiène : une serviette par enfant et par jour pour le change, respect de la chaîne du froid pour les aliments, lavage des mains réguliers.
- ✓ Aux règles de sécurité : protection des escaliers par des barrières, protection des fenêtres, balcons, cheminées, installations électriques etc... pas d'objets dangereux à la portée des enfants (couteaux, médicaments, alcool, armes etc.)
- ✓ Espace suffisant pour le jeu, le sommeil etc.
- ✓ Jouets à disposition des enfants aux normes, bien entretenus et suffisamment nombreux (mention CE doit être présente sur les jouets).
- ✓ Disponibilité nécessaire vis à vis de l'enfant accueilli au regard des tâches domestiques, des accompagnements de ses propres enfants.
- ✓ Le lieu d'accueil mais aussi son environnement et son accessibilité doivent être sécurisés (pour ce faire mention du prêt à taux zéro).
- ✓ Si le logement est antérieur à 1949, l'absence d'exposition au plomb sera vérifiée.
- ✓ Affichage visible et permanent des coordonnées des secours, des parents et de la PMI.
- ✓ Avoir un certificat d'entretien annuel des appareils de chauffage et de production d'eau chaude et un certificat de ramonage.
- ✓ La copie de la note technique des piscines privées non closes dont le bassin est enterré ou semi-enterré.
- ✓ Il est conseillé de parfaire sa formation, en utilisant notamment la formation continue.
- ✓ Et surtout collaborer avec les services PMI (signaler les arrivées et départs des enfants, les accidents éventuels, tout changement dans la composition de sa famille et des personnes vivant au foyer) et aussi acquiescer à toutes leurs demandes d'aménagement.

DISPOSER D'UN ACCES TELEPHONIQUE DURANT LES PERIODES D'ACCUEIL

3 - Informations complémentaires :

Lits parapluie : Décision de la 6^{ème} chambre du Tribunal administratif de Lyon en date du 18 mai 2015 :
« En contradiction avec le référentiel national établi pour les assistantes maternelles, le Conseil Départemental du Rhône a imposé l'utilisation des lits à barreaux pour les enfants de moins d'un an. En mars 2014, il a adressé un avertissement à une assistante maternelle qui n'utilisait pas cet équipement et lui a restreint son agrément, ne lui autorisant que la garde de deux enfants au lieu de trois auparavant.

Compte tenu des normes prescrites par le Référentiel National des assistantes maternelles et du fait que, selon différentes études, l'utilisation des lits à barreaux n'apporte rien pour la sécurité de l'enfant, le Tribunal Administratif vient de donner raison à l'assistante maternelle »

Voitures : ne jamais laisser un enfant seul dans une voiture

- ✓ Siège auto, rehausseur et dispositif de retenue homologués, adaptés à l'âge et au poids de l'enfant sont obligatoires pour les enfants de moins de 10 ans.

- ✓ Attention à ne pas dépasser le nombre de places autorisées par l'assurance du véhicule.
- ✓ 1 place = 1 ceinture = 1 enfant

Tabac, alcool

- Ne pas fumer en présence des enfants, ni dans les locaux où ils dorment et jouent. Faire attention au tabagisme passif.
- La consommation d'alcool pendant l'accueil des enfants est interdite et celle de produits diminuant la vigilance est fortement déconseillée.

Les avertissements

Le Conseil Départemental ne peut pas communiquer aux parents les avertissements infligés à l'assistante maternelle (*réponse ministérielle à la question n° 19728 Réponse du 24 septembre 2013*)

6 mineurs au domicile de l'assistante maternelle :

Décret n°2021 du 14 décembre 2021 publié le 15 décembre au Journal Officiel modifiant le Code de l'Action Sociale et des Familles sur le contenu de l'attestation d'agrément et sur la possibilité d'accueillir des enfants au-delà de la capacité prévue à l'agrément.

Les principales modifications tant attendues par notre profession :

L'attestation d'agrément ne fait plus mention de la possibilité de restriction d'âge ou de périodes d'accueil. Cette attestation doit rappeler que le nombre d'enfant pouvant être accueilli sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel y compris ses propres enfants de moins de 11 ans est limité à 6. Il est possible (mais pas obligatoire) que le conseil départemental accorde un dépassement des 6 mineurs jusqu'à 8 au maximum 55 jours par an mais l'attestation d'agrément doit le préciser dans ce cas. Lors de la remise de l'attestation d'agrément, le président du conseil départemental donne également copie de la charte nationale de l'accueil du jeune enfant.

Mais attention : la levée des restrictions d'âge n'est pas automatique, il faut que vous fassiez une demande de modification de votre agrément par lettre RAR en vous prévalant de l'ordonnance du 19 mai et de ce décret.

L'attestation d'agrément ne mentionne plus que l'enfant de moins de trois ans de l'assistant maternel prend une place dans le nombre indiqué par l'agrément. Par contre, il ne doit jamais y avoir plus de 4 enfants de moins de 3 ans sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel (y compris ses propres enfants)

L'assistant maternel peut si son attestation d'agrément prévoit cette possibilité (pour remplacer un autre assistant maternel par exemple) accueillir un enfant de plus que le nombre d'enfant indiqué sur son attestation d'agrément, dans la limite de 50 h par mois à condition d'en informer sous 48 h le président du conseil départemental.

Administrer les médicaments

Textes réglementaires autorisant l'administration des médicaments

Un article R2111-1 du code de la santé publique a été créé pour permettre aux assistants maternels (et autres professionnels de la petite enfance) d'administrer des médicaments.

L'assistant maternel agréé doit **maitriser la langue française**, il doit intervenir dans le cadre d'un contrat d'accueil.

Avant d'administrer les soins ou les traitements médicaux, le professionnel de l'accueil du jeune enfant procède aux vérifications suivantes :

1° Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical.

2° Le parent (ou les titulaires de l'autorité parentale) a expressément autorisé par écrit ces soins ou traitements médicaux.

3° Les médicaments ou le matériel nécessaire a été fourni par les parents.

4° L'assistant maternel réalisant les soins ou traitements médicaux dispose de l'ordonnance médicale prescrivant les soins ou traitements ou d'une copie de celle-ci et se conforme à cette prescription.

5° Le parent a préalablement expliqué au professionnel de l'accueil du jeune enfant le geste qu'il lui est demandé de réaliser.

Chaque geste fait l'objet d'une inscription immédiate dans un registre dédié précisant :

1° Le nom de l'enfant.

2° La date et l'heure de l'acte.

3° Le nom du médicament administré et la posologie.

Qu'est-ce-que la responsabilité :

Etre responsable, cela veut dire assumer, répondre de ses actes. On peut également être responsable, par inaction. La liberté est le contrepoids de la responsabilité. Il faut éviter de mélanger la responsabilité et la culpabilité.

Il existe plusieurs sortes de responsabilités que l'on peut résumer ainsi :

« C'est celui qui fait qui prend »

On appelle ça **la responsabilité pénale**. Que l'acte soit volontaire ou involontaire, lié à une imprudence ou à une négligence : *article 121-1 du code pénal*.

« C'est celui qui casse qui paye »

On appelle ça **la responsabilité civile**, prévue par *l'article 1382 du code civil*.

Prévenir les secours

C'est un acte essentiel, pour être le plus efficace possible, le message doit être clair, rapide et précis.

Pour cela, il faut mettre à jour régulièrement votre FICHE TELEPHONIQUE D'URGENCE.

Si dans la confusion vous appelez un service qui n'est pas le mieux adapté à la situation, sachez qu'il vous mettra en relation avec le service adéquat. Dans la majorité des cas, votre numéro de téléphone apparaît dans les systèmes informatiques des opérateurs. Mais si vous téléphonez en appel masqué on vous demandera de donner votre numéro.

Il convient d'indiquer :

- **Qui vous êtes** et précisez que vous êtes assistante maternelle ;
- **De quoi s'agit-il ?** (Feu, personne malade, accident, agression etc.) ;
- **A quelle adresse ?** Décliner son identité, le lieu où se situe l'action et l'adresse complète et précise (ville, rue, numéro, immeuble, étage, appartement, digicode, ...) ;
- **Combien de personnes en cause** : décrire l'état de la (ou des) victimes ;
- **Les premières mesures prises** : dire brièvement ce que vous avez fait éventuellement (PLS, bouche à bouche, etc.) ;
- **Place au dialogue** : répondez aux questions de l'opérateur, racontez ce que vous voyez ;
- **Autorisation de raccrocher** : Attendre les instructions du correspondant. Ne jamais raccrocher le premier.

En attendant les secours :

- Envoyer si possible quelqu'un pour dégager les issues et pour guider les secouristes jusqu'à la victime ;
- **Ensuite prévenir la direction de la crèche familiale**
- **Éventuellement prévenir les parents si la crèche ne s'en charge pas ;**
- **Puis les services de la PMI ;**

PENSER A REMETTRE LA FICHE MEDICALE DE L'ENFANT AINSI QUE LES AUTORISATIONS PARENTALES AU RESPONSABLE DES SECOURS.

Les enfants confiés doivent-ils être accompagnés à l'hôpital ?

<http://www.securisme.net/spip.php?article174>

Dès lors que l'enfant a été confié à un service de secours d'urgence, par exemple, un service d'aide médicale d'urgence (SAMU) ou un service départemental d'incendie et de secours (SDIS), le rôle de l'assistante maternelle qui en assurait la surveillance est de mettre en relation ses parents avec les secours et avec les médecins de la structure de soins vers laquelle l'enfant est transporté. Si les parents ont préalablement exprimé le désir que tel praticien soit, en pareil cas, appelé comme consultant, l'assistante maternelle doit également en informer les secours.

En revanche, rien ne semble imposer, ni recommander d'accompagner dans le véhicule de transport sanitaire l'enfant vers l'hôpital.

L'accompagnement de l'enfant par un adulte ne présente d'ailleurs pas d'utilité sur le plan des décisions d'actes médicaux d'urgence éventuels : en effet le code de déontologie médicale dispose que le médecin appelé à donner des soins à un mineur doit s'efforcer de prévenir ses parents ou leur représentant légal et d'obtenir leur consentement.

En cas d'urgence, même si ceux-ci ne peuvent être joints, le médecin doit donner les soins nécessaires. En outre, l'adulte accompagnant ne peut pas de toute manière substituer à la décision ou au silence des parents sa propre décision pour des actes concernant la personne du mineur.

Ceci dit, si la présence d'un accompagnant adulte dans le véhicule du transport sanitaire évacuant en urgence un enfant victime d'un accident n'est pas obligatoire, rien ne l'interdit non plus. Il est donc tout à fait légitime de vouloir accompagner l'enfant pour le soutenir moralement et favoriser son bien-être psychologique jusqu'à l'arrivée de ses parents, si le transporteur en est d'accord. Il faut toutefois que cela soit matériellement possible et **en particulier que cela ne se fasse pas au détriment des autres enfants dont l'assistante maternelle doit continuer à assurer la surveillance.**

Nous rappelons à ce propos qu'il est **absolument interdit** de confier les autres enfants accueillis à une voisine, un membre de la famille de l'assistante maternelle ou autres ! Seule une assistante maternelle agréée peut éventuellement les prendre en charge si les parents ont signé préalablement l'autorisation et si elle obtient l'accord d'urgence de la PMI en cas de dépassement de ses agréments.

Enfin, il ne faut jamais emmener un enfant blessé dans son véhicule personnel.

Ce n'est pas seulement une question d'assurance, de bon sens ou de responsabilité. C'est une question de danger : seul le SAMU peut donner l'autorisation aux sapeurs-pompiers de transporter un blessé.

FICHE TELEPHONIQUE D'URGENCE

15 SAMU	17 POLICE	18 POMPIERS	112 APPEL URGENCE EUROPEEN	119 ENFANCE MALTRAITEE	116 000 ENFANTS DISPARUS
ENFANTS	1	2	3	4	
Nom / Prénom					
Date de naissance					
Adresse CP-Ville					
RESPONSABLE LEGAL 1					
Nom/ Prénoms					
T. Fixe					
T. Portable					
T. Travail					
Mail					
RESPONSABLE LEGAL 2					
Nom et Prénom					
T. Fixe					
T. Portable					
T. Travail					
Mail					
MEDECIN TRAITANT					
Nom					
Téléphone					
AUTRES PERSONNES A CONTACTER EN CAS D'URGENCE					
Nom et Prénom					
Téléphone					
CRECHE					
PMI					

Prévenir ensuite les parents

**Avertir la directrice et la PMI de tout
accidentet incident grave survenu à
l'enfant.**

Conseils pour alerter les secours

Pour faciliter l'arrivée des secours, donner :

- **Votre nom**
- **Votre adresse**
- **Votre étage, le digicode**
- **Votre téléphone**
- **L'état physique de l'enfant**
- **Son âge et son poids**

Annexe 2

C.C.P.D Commission consultative paritaire départementale

Son rôle

La CCPD est une commission présidée par le Président du Conseil départemental ou son représentant, elle est composée en nombre égal de représentants du département désignés et de représentants élus des assistants maternels. Le Président du Conseil départemental fixe par arrêté à six, huit ou dix le nombre de membres, en fonction des effectifs des assistants maternels et familiaux agréés du département.

La commission est obligatoirement saisie pour avis, préalablement à la décision lorsque le Président du Conseil départemental envisage :

- Le retrait d'un agrément ;
- Le refus du renouvellement de l'agrément ;
- La modification d'un contenu d'un agrément dans un sens restrictif.

Lorsqu'une décision de retrait, de modification ou de non-renouvellement de l'agrément est envisagée, l'assistante maternelle concernée est informée des motifs de ce projet et de la possibilité de présenter ses observations écrites ou orales devant la commission. Elle peut à cet effet, se faire assister ou représenter par une personne de son choix. Cependant, la commission délibère hors de la présence de l'intéressé et de la personne qui l'assiste.

Avec sa convocation, l'assistante maternelle reçoit la liste des AM qui siègent en CCPD. Vous devez les contacter pour qu'elles étudient votre dossier et puissent vous défendre

Vous avez aussi la possibilité de consulter votre dossier, cette démarche est vivement recommandée.

Pour consulter votre dossier, vous prenez rendez-vous en téléphonant à la Cellule Assistante Maternelle du Conseil départemental. Et vous pouvez vous faire accompagner par qui vous voulez.

En effet, votre dossier vous est accessible et personne ne peut vous empêcher de le consulter, par contre, il ne peut sortir du service, mais vous avez la possibilité de demander des photocopies des pièces qui vous intéressent. Les lettres de plaintes ou les pièces transmises au procureur ne vous seront pas communiquées.

Bon à savoir : lorsque vous avez eu un avertissement ou un blâme vous pouvez profiter des périodes d'amnistie (élection du Président de la République) pour faire retirer de votre dossier les pièces qui vous sont défavorables.

Comment ça se passe :

Le dossier de l'assistante maternelle est résumé, les motifs du retrait sont réexpliqués.

Chaque membre de la commission débat librement des points qui demandent explications.

L'assistante maternelle se présente devant la commission et le Président lui rappelle ce qui lui est reproché.

Elle apporte sa version des faits, des questions peuvent lui être posées, aussi bien par les représentants du conseil départemental que par les représentants des assistantes maternelles ou familiales.

Puis elle est invitée à sortir de la salle dès la fin des questions.

Une nouvelle fois le dossier est repris avec les nouveaux éléments, puis il est procédé au vote.

L'assistante maternelle reçoit par courrier recommandé avec accusé de réception dans un délai environ de 15 jours la décision du Président du conseil départemental avec les possibilités de recours.

Recommandations :

- Se rendre absolument à la convocation de la CCPD : les jugements changent si vous êtes présente.
- demander à consulter son dossier
- prendre contact avec les représentants élus des assistantes maternelles et familiales pour leur apporter votre version des faits.
- rester calme et professionnelle
- se faire accompagner par un parent employeur, un avocat, une amie
- apporter des témoignages et/ou des photos

En cas de suspension d'agrément, les parents doivent procéder immédiatement au retrait d'enfant et vous toucherez les allocations chômage.

Cas de dossiers pouvant être rencontrés :

- signalements de parents (manque d'hygiène, suspicions de maltraitance, désirs des parents non pris en compte, enfant laissé à la garde d'un tiers ou d'un membre de la famille de l'assistante maternelle, manque de soins médicaux, parents et médecin non prévenus si l'enfant est malade)
- évaluations d'assistantes sociales ou de puéricultrices qui relèvent des manquements à la sécurité (barrière manquante aux escaliers, produits d'entretien sous l'évier ou accessibles...) des rapports difficiles avec les travailleurs sociaux, non signalement des mouvements d'enfants, dépassement du nombre d'enfants pouvant être accueilli simultanément
- suspicion d'abus sexuels à l'encontre du conjoint ou des enfants de l'assistante maternelle
- déménagement de l'assistante maternelle qui ne l'a pas signalé à la PMI

Jurisprudence

- 1) *La Cour Administrative d'appel de Bordeaux, le 8 janvier 2013, n° 11BX03141*, a annulé la décision du Conseil départemental qui avait retiré l'agrément d'une assistante maternelle le 23 novembre 2010 alors que ce dernier avait été tacitement renouvelé le 23 septembre 2010.

La décision a été annulée car le conseil départemental a invoqué des faits et comportements antérieurs au dernier renouvellement d'agrément.

« Dans le cas où plusieurs agréments ont été successivement accordés, les conditions à prendre en compte pour le retrait du dernier agrément sont celles existantes à compter de la date de délivrance de ce dernier agrément »

- 2) De grandes difficultés rencontrées par une assistante maternelle dans l'éducation de ses propres enfants justifient un retrait d'agrément (*Arrêt Cour administrative d'appel de Nantes 18 décembre 2008 n° 08NT01264*)
- 3) Un manquement aux obligations professionnelles justifie un retrait d'agrément : *Tribunal Administratif de Versailles 8 octobre 2009 n° 0804163*. En voici les motifs :

- ✓ *Un enfant de 14 mois couché tout habillé pour la sieste avec ses chaussures*
- ✓ *Un enfant de 4 mois qui dort dans un couffin posé à même le sol dans une chambre*
- ✓ *Omission de déclarer les enfants accueillis depuis plus d'un an*

Malgré aucune plainte des parents et de nombreuses activités proposées aux enfants.

- 4) Des faits précis doivent être indiqués pour motiver une suspension ou un retrait d'agrément. *Arrêt cour administrative d'appel de Lyon 6 octobre 2011 n° 10 LY01308*

- 5) Les faits reprochés à l'assistante maternelle quelque temps avant l'échéance de son agrément doivent avoir perduré pour justifier un non renouvellement d'agrément. *Arrêt cour administrative d'appel de Versailles 29 mars 2012 n° 11 VE01020.*
- 6) Laisser seuls des enfants dans une voiture justifie un retrait d'agrément. L'assistante maternelle a continué d'accueillir les enfants quelques jours après que son agrément a été suspendu. (*Arrêt cour administrative d'appel de Lyon 23 décembre 2010 n° 09LY00833*).
Les juges précisent que l'interdiction d'accueillir les enfants lors d'une suspension s'applique, y compris si l'accueil est à titre gratuit ou à la demande des parents concernés.
- 7) Un non-lieu dans une procédure judiciaire ayant fondé un retrait d'agrément est à lui seul insuffisant pour rendre le retrait d'agrément injustifié. *Décision du Conseil d'Etat 17 décembre 2010 n° 328975*
- 8) Produits ménagers, médicaments à portée des enfants, présence de fils ou prises électriques dangereux, détérioration d'une barrière d'escalier, utilisation d'une chaise haute non conforme justifient un retrait d'agrément (*Arrêt cour administrative d'appel de Bordeaux 4 novembre 2008 n° 07BX02654*) l'absence d'un accès sécurisé à une piscine également (*Cour administrative d'appel de Marseille 29 novembre 2004 n° 00MA02220*).
- 9) Retrait d'agrément pour manque de professionnalisme : Laisser les enfants sous la surveillance de leur propre fille mineure (*cour administrative d'appel de Bordeaux 5 mai 2009 n° 08BX01379*) les laisser seuls pendant les trajets à l'école (*cour administrative d'appel de Bordeaux 28 octobre 2003 n° 02BX00280*) laisser les enfants seuls dans une voiture (*cour administrative d'appel de Lyon 23 décembre 2010 n° 09LY00833*).
- 10) Nombreuses difficultés dans les relations avec les parents, rupture anticipée d'un nombre important de contrats, non-respect de l'engagement de concilier contraintes familiales et obligations professionnelles, non-respect des règles de l'amplitude des horaires d'accueil justifient une restriction d'agrément (*Cour Administrative d'appel de Nantes 9 mai 2014 n° 12NT00400*).

« Mon mari peut-il aller chercher les enfants à l'école, avec l'accord des parents ? » La réponse est **NON**.

L'autorisation des parents ne protège pas l'assistante maternelle d'une sanction par le conseil Départemental. *Tribunal administratif de Versailles du 8 octobre 2009 n° 08-04163.*

Consulter son dossier administratif

Saisir la CADA

L'assistante maternelle en cas de difficultés avec le Service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) peut être amenée à solliciter l'accès à son dossier administratif. C'est pratiquement une nécessité en cas de passage en CCPD (commission consultative paritaire départementale) pour restriction ou retrait d'agrément, mais aussi en cas de suspension, convocation chez la psychologue ou mise en place d'un suivi par la puéricultrice cadre de Territoire.

Consulter votre dossier vous permettra de mieux comprendre ce qui vous est reproché et vous permettra éventuellement de préparer vos contre-arguments et votre défense.

Pour l'Essonne, il convient d'aller consulter son dossier sur place au Conseil départemental à Evry après avoir pris un rendez-vous téléphonique. En cas de difficultés pour obtenir un rendez-vous dans un délai raisonnable, envoyez votre demande par lettre RAR à Monsieur le Président du Conseil départemental.

Vous n'avez pas à préciser les raisons de votre demande de communication de votre dossier. Vous pourrez demander les photocopies des pièces qui vous intéressent moyennant un coût très modique.

Modalités de la demande

Aucun formalisme n'est posé par la loi n°78-753 du 17 juillet 1978. Il est conseillé de conserver une trace écrite de l'envoi de la demande, en particulier pour faire valoir les délais.

Réponse de l'administration

Le conseil départemental peut :

- Accepter de communiquer le document administratif demandé
- Refuser explicitement
- Ne pas répondre : dans ce cas, son silence gardé pendant plus d'un mois vaut décision de refus (décret n° 2005-1755 du 30 décembre 2005, articles 17 et suivants)

Saisine de la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs)

35 rue Saint Dominique 75700 Paris 07 SP

Téléphone : 01 42 75 79 99

En cas de refus explicite ou implicite (pas de réponse) vous avez la possibilité de saisir la CADA, par lettre, télécopie ou voie électronique. Vous ne pouvez pas la saisir directement sans avoir une trace du refus du Conseil départemental (d'où l'importance, en cas d'absence de réponse de cette administration dans le délai d'un mois, de garder une trace de votre demande)

La saisine doit comporter :

- Son objet
- Les coordonnées de l'assistante maternelle (nom, prénoms et domicile)
- Une copie de la décision de refus ou de la demande restée sans réponse.

La CADA accuse réception sans délai.

Elle transmet les demandes d'avis au conseil départemental mis en cause qui, en réponse, doit alors transmettre les documents en question.

Au vu de ces derniers, la CADA prononce alors un avis favorable ou défavorable à leur communication à l'assistante maternelle.

Cet avis favorable ou défavorable est notifié à l'assistante maternelle et à l'administration concernée, dans le mois suivant l'enregistrement de la demande au secrétariat.

L'administration n'est toutefois pas liée par cet avis. Elle peut décider de le suivre ou au contraire confirmer son refus. Elle doit en informer la CADA dans le délai d'un mois après réception de son avis.

Si l'administration garde le silence, après un délai de deux mois à compter de l'enregistrement de la demande de l'assistante maternelle par la CADA, on considère que l'administration confirme sa décision de refus.

Recours contentieux

La saisine pour avis de la CADA est un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux, c'est-à-dire à la saisine du juge administratif (article 20 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 confirmée pour une assistante maternelle par une décision du Conseil d'Etat du 28 avril 1986 n° 68952)

L'assistante maternelle dispose d'un délai de deux mois pour saisir le Tribunal Administratif à compter de :

- L'enregistrement de sa réclamation devant la CADA si l'administration garde le silence.
- La notification de la décision de refus explicite confirmée par l'administration.

Exemples d'avis défavorables de la CADA

- 1) Avis n° 20034598 du 18 décembre 2003 au Président du Conseil départemental de l'Essonne
Deux documents contenus dans le dossier administratif d'une assistante maternelle ont fait l'objet d'un avis défavorable de la CADA, il s'agissait de deux évaluations concernant un enfant qui avaient été transmis au Parquet dans le cadre d'une enquête. La CADA a estimé que la communication de ces documents risquerait de porter atteinte au bon déroulement de la procédure juridictionnelle en cours.
- 2) Avis n° 20070626 du 8 février 2007 au Président du conseil départemental de l'Essonne
Avis défavorable de la CADA de communiquer à l'assistante maternelle copie de courriers anonymes reçus par le conseil départemental mettant en cause la qualité de son travail. Après examen de ces deux lettres,

la commission a en effet considéré que la divulgation de ces deux courriers était de nature à porter préjudice à leurs auteurs dès lors que ceux-ci seraient facilement identifiables. (et que cela contrevenait donc à l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978)

En tout état de cause, si un document comporte des informations nominatives concernant plusieurs personnes, le document n'est communiqué à chacune des personnes concernées qu'en ce qui les concerne personnellement.

Condamnations pénales faisant obstacles à l'agrément

➤ **Pour le candidat à la profession d'assistante maternelle. (ou lors du renouvellement)**

Rappel : le Président du Conseil départemental demande au Procureur de la République le bulletin n° 2 du Casier judiciaire pour le candidat à l'agrément ou pour l'assistante maternelle lors de chaque renouvellement. Le candidat ou l'assistante maternelle en exercice ne doit pas avoir été condamné pour un crime quel qu'il soit, ni à deux mois ou plus d'emprisonnement sans sursis pour l'un des délits suivants :

- La quasi-totalité des atteintes à la personne (sauf coups et blessures involontaires et atteintes à la vie privée)
- Les appropriations frauduleuses (vols, escroquerie, abus de confiance) et recel
- La corruption passive, le trafic d'influence, la soustraction et le détournement de biens, commis par des personnes exerçant une fonction publique
- La corruption active et le trafic d'influence commis par des particuliers
- Les entraves à l'exercice de la justice
- Les faux et usages de faux
- L'incitation à l'usage et au trafic de stupéfiants

NB : La personne ainsi frappée d'une interdiction professionnelle peut demander au tribunal qui a prononcé l'apaise de la relever de cette interdiction, sauf s'il s'agit d'une condamnation pour agression sexuelle à l'encontre d'un mineur.

➤ **Pour les personnes majeures vivant au foyer de l'assistante maternelle**

Le candidat ou l'assistante maternelle en exercice doit donner les éléments nécessaires au conseil départemental pour qu'il puisse demander au Procureur de la République un bulletin n° 2 du casier judiciaire pour toutes les personnes majeures vivant à son domicile (sauf pour les majeurs accueillis en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance)

Font obstacle à la délivrance de l'agrément (ou son renouvellement) les condamnations suivantes :

- Atteinte volontaire à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne
- Agressions sexuelles
- Enlèvement ou séquestration
- Recours à la prostitution d'un mineur
- Délaissement ou mise en péril d'un mineur

Si une condamnation autre figure au bulletin du casier judiciaire, il revient au service de la PMI de juger de l'opportunité de délivrer ou non l'agrément.

Les risques du métier

Vous êtes assistante maternelle depuis 1 an, 5 ans, 10 ans ou 20 ans, vous aimez votre métier, vous avez de bonnes relations avec des parents charmants et vous accueillez des bambins adorables. Sauf que pour certaines d'entre vous, un jour « le ciel vous tombe sur la tête » : dénonciation calomnieuse, bébé secoué ou Mort Inattendue du Nourrisson (M.I.N) vous plongent dans un véritable cauchemar.

Voici quelques conseils pour mieux faire face à ces terribles situations.

Bébé secoué

C'est l'hôpital qui fait en général le signalement aux autorités judiciaires, votre agrément est **immédiatement suspendu** par les services PMI du Conseil Départemental même si vous n'êtes pas en cause.

Le problème vient que les médecins ne peuvent pas dater précisément le jour du traumatisme (les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 15 jours après les faits). Est-ce les parents, une personne de leur entourage ou bien l'assistante maternelle ?

Vous allez être auditionnée par les services de police, parfois être mise en garde à vue.

Vous recevrez la visite de la PMI chez vous, serez également convoquée dans leurs services et la psychologue PMI pourrait également vous entendre.

Ensuite en fonction du déroulement de l'enquête, plusieurs cas peuvent se présenter : les services de police s'orientent plutôt vers une autre personne, les services PMI une fois informés et en fonction de leur propre investigation auprès de vous, peuvent lever la suspension et vous rendre votre agrément.

Dans le cas contraire, vous êtes convoquée en CCPD et l'agrément vous est retiré.

Les suites judiciaires si vous êtes mise en cause peuvent être très lourdes (condamnations pénales).

Pour répondre à tous ces nombreux interrogatoires, **restez cohérente**, ayez vos feuilles de présence de l'enfant avec vous, connaissez précisément les jours et heures d'accueil etc. Décrivez l'état de l'enfant les jours précédant l'événement.

Dénonciation calomnieuse

Dans les véritables cas de calomnie, où il y a donc un mensonge visant à nuire à la réputation de l'assistante maternelle, les accusations sont généralement très graves (violences, abus sexuels, attouchements etc.) vous mettant en cause personnellement ou un membre de votre famille (votre époux, votre propre enfant). La sécurité de l'enfant est alors considérée comme étant en danger et (*la dénonciation grave, qu'elle soit fondée ou non, entraîne toujours la **suspension de l'agrément** de l'assistante maternelle par le Président du Conseil Départemental pour une durée maximale de 4 mois*).

Autre corollaire de la calomnie (quand les accusations la justifient) : l'ouverture d'une enquête de police qui peut parfois se prolonger au-delà de ce délai.

L'assistante maternelle, les membres de sa famille et les parents des enfants accueillis peuvent être entendus par la police ou la gendarmerie, vous ou la personne de votre famille en cause peut être mise en garde à vue. Au cours des 4 mois de suspension soit l'enquête de police dédouane quelque peu l'assistante maternelle et les services PMI qui sont en lien avec les services judiciaires lèvent la suspension, soit l'enquête n'a pas encore abouti et c'est le passage en CCPD. Les membres élus représentants la profession ne sont pas tenus au courant de l'enquête judiciaire (on nous oppose le secret) et par mesure de précaution l'agrément est retiré.

Si la preuve est apportée que les accusations sont infondées, il est possible de faire un recours au pénal contre les parents pour calomnie : « *la peine encourue est alors de 4500 euros d'amende et jusqu'à 5 ans d'emprisonnement.* » Mais il faut garder à l'esprit que la plainte peut être classée sans suite par le Procureur de la République, ce qui est très fréquent.

Que faire pour se prémunir ?

- Ne jamais laisser les enfants accueillis dans une pièce seuls ou seuls avec un membre de la famille
- Éviter au possible toutes les marques d'affection (bisous, câlins, etc.) **de la part de l'entourage.**
- Demander à son compagnon ou à ses enfants de toujours être en tenue correcte.
- Rassembler des preuves des allées et venues de chacun et du quotidien des enfants, via le cahier de liaison, les feuilles de présence signées, les emplois du temps de vos propres enfants etc.
- Prévenir vous-même la PMI en cas de graves conflits avec les parents.

Mort inattendue du nourrisson (M.I.N)

C'est un drame qui peut arriver chez les assistantes maternelles. Elles bénéficient en général du soutien psychologique de la PMI, si elles ont bien respecté toutes les consignes de sécurité prescrites.

- **Prévenir immédiatement les secours, la crèche, voire la PMI et les parents.**

Surveiller régulièrement le sommeil des nourrissons (baby phone si étage).

Couchage de l'enfant aux normes, sur le DOS, pas de matelas rajouté dans les lits parapluie, pas de drap, couette, oreiller, peluches (sauf un doudou).

Ne pas avoir trop couvert l'enfant, chambre à 18-20 °.

Votre logement ne doit pas sentir la fumée de cigarettes.

La discrétion professionnelle

Face aux risques et dérives induits par le développement croissant de l'utilisation de nouveaux modes de communication (blogs, forums, réseaux sociaux,) il paraît nécessaire d'éclairer l'assistante maternelle sur les obligations qui pèsent sur elle en sa qualité de professionnelle de la petite enfance.

L'assistante maternelle est tenue à une obligation de discrétion professionnelle et ne doit pas, à ce titre, divulguer les informations dont elle pourrait avoir connaissance dans l'exercice de sa profession concernant la vie privée de l'enfant accueilli ou celle de sa famille.

Cette obligation s'applique au quotidien, en tout lieu, à l'assistante maternelle et à l'ensemble des membres de sa famille (conjoint, enfants...).

La révélation à un tiers d'informations recueillies au cours de son activité professionnelle, peut être considérée comme **une faute grave et justifier une rupture de contrat, sans préavis ni indemnité, ainsi qu'un retrait d'agrément.**

Attention aux conversations entre assistantes maternelles dans la rue, au square etc. !!!

Nommer aux autres parents l'enfant qui a attrapé la gale par exemple, peut entraîner un licenciement pour faute grave et un retrait d'agrément.

En cas d'indiscrétion, l'assistante maternelle peut également être poursuivie en justice pour atteinte au respect de la vie privée sur le fondement de *l'article 9 du Code Civil* et être condamné à verser des dommages et intérêts.

Naturellement, si l'assistante maternelle est soumise du fait de son agrément à une obligation de discrétion professionnelle, les parents employeurs se doivent également de respecter l'intimité familiale de leur salarié(e) en vertu de l'article susvisé garantissant à chacun le droit au respect de sa vie privée.

Par dérogation à *l'article 9 du Code Civil* et à l'obligation de discrétion professionnelle, l'assistante maternelle est tenue, sous peine de sanctions pénales (amende, emprisonnement) d'informer soit le médecin de PMI, soit le Service d'Aide Sociale à l'enfance, (cellule de recueil des informations préoccupantes), soit la justice, par le biais de la police, de la gendarmerie ou du Procureur de la République des mauvais traitements ou privations sur mineurs de moins de 15 ans dont il aurait connaissance (*Article 434-3 du Code Pénal*).

L'autorité parentale

L'autorité parentale appartient aux père et mère et exclusivement à ceux-ci jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant. Elle est instaurée par la loi du 4 juin 1970 applicable au 1^{er} janvier 1971 (le père cesse alors d'être le chef de famille). Depuis le 1^{er} janvier 2005, les parents, mariés ou non, peuvent donner à leur enfant le nom de son père, de sa mère ou des deux, accolés dans l'ordre de leur choix.

- ✓ **L'autorité parentale permet aux père et mère de protéger l'enfant.**
- ✓ **L'autorité parentale confère des droits, des devoirs et des obligations.**

La scolarité est un droit pour les enfants et une obligation pour leurs parents entre 6 et 16 ans.

Le non-respect de l'obligation scolaire est un délit qui peut être sanctionné de six mois d'emprisonnement et de 7500 € d'amende. (Art. 227 - 17 - 1 Code Pénal).

Les parents ont envers leurs enfants une obligation alimentaire qui ne cesse pas de plein droit lorsque l'enfant est majeur (art. 371 -2 Code Civil). Cette obligation est réciproque.

Le non-respect de cette obligation alimentaire est un délit qualifié d'abandon de famille puni de deux ans d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. (Art. 227 - 3 Code Pénal).

- ✓ **Comment est-on titulaire de l'autorité parentale ?**

La loi du 4 mars 2002 consacre définitivement l'égalité entre le père et la mère. Les deux parents mariés, exercent en commun l'autorité parentale.

Pour la mère non mariée : il suffit qu'elle soit désignée dans l'acte de naissance de l'enfant. Depuis le 1^{er} juillet 2006, la mère non mariée n'a plus obligation de reconnaître son enfant si elle est désignée dans l'acte de naissance.

Pour le père non marié : il doit reconnaître qu'il est le père de l'enfant dans n'importe quelle mairie, tribunal ou notaire. Il n'a à fournir aucune preuve. Depuis le 4 mars 2002, le père n'a plus besoin, pour obtenir l'exercice de l'autorité parentale, d'être domicilié avec la mère. Toutefois il doit avoir reconnu l'enfant avant que celui-ci atteigne un an, dans ce cas, les deux parents exercent en commun l'autorité parentale. Après l'âge d'un an, la mère exerce seule l'autorité parentale ; lorsque le père aura fait la reconnaissance de l'enfant, il pourra demander à un juge de lui accorder également l'autorité parentale.

Les parents non mariés ont tout de même intérêt à aller reconnaître ensemble l'enfant avant sa naissance à la mairie de leur domicile, pour choisir ensemble son nom de famille. L'enfant peut en effet depuis le 1^{er} janvier 2005 acquérir à la naissance que ses parents soient mariés ou non, soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés. En l'absence de démarche conjointe, l'enfant prendra le nom de celui de ses parents à l'égard duquel sa filiation est établie en premier lieu.

L'enfant qui naît dans une famille légitime est considéré comme l'enfant de ses deux parents parce qu'ils sont mariés entre eux. La déclaration de naissance faite à la mairie du lieu de naissance dans les trois jours qui suivent l'accouchement donne à la mère l'autorité parentale et son exercice. Elle donne au mari de la mère l'autorité parentale et son exercice grâce au principe de « présomption de paternité » *qui prévoit que l'enfant conçu ou né pendant le mariage a pour père le mari* (art. 312 du Code Civil).

- ✓ **L'autorité parentale permet d'être, elle ne permet pas de faire (distinction entre autorité parentale et exercice de cette autorité).**

L'autorité parentale ne permet pas d'agir, juste d'être : être parent. Tous les parents sont titulaires de l'autorité parentale : celui qui ne l'est pas, ou qui ne l'est plus, n'est pas, ou n'est plus, parent. Le géniteur dont la paternité ou la maternité n'est pas établie n'est pas considéré comme parent : il n'a sur l'enfant aucun droit. Un parent titulaire de l'autorité parentale ne peut pas signer, autoriser, inscrire son enfant s'il n'est pas titulaire de l'exercice de cette autorité parentale.

Le divorce et la séparation n'ont aucune incidence sur l'autorité parentale et sur son exercice.

- ✓ **Le retrait de l'autorité parentale**

C'est le Tribunal de Grande Instance qui peut retirer l'autorité parentale mais seulement pour des motifs extrêmement graves : mauvais traitements, consommation habituelle et excessive de boissons alcooliques, usage de stupéfiants, conduite notoire ou comportements délictueux, défaut de soins etc.

Elle peut aussi être retirée au pénal, aux pères et mères qui sont condamnés soit comme auteurs, coauteurs ou complices d'un crime ou délit commis sur la personne de leur enfant ou sur la personne de l'autre parent. Le retrait de l'autorité parentale est définitif dans les faits, même s'il ne l'est pas dans les textes.

✓ **L'exercice de l'autorité parentale**

Les deux parents sont habituellement titulaires de l'autorité parentale et de son exercice, ils se retrouvent donc avec les mêmes obligations, qu'ils soient mariés, séparés, divorcés, concubins...

Chacun des parents est réputé, à l'égard des tiers, agir avec l'accord de l'autre. Une seule signature suffit donc pour inscrire, autoriser etc.

Conduire l'enfant chez l'assistante maternelle et/ou aller le rechercher constitue un acte usuel. Ainsi donc l'assistante maternelle n'a pas à trancher ou à être arbitre en favorisant un parent plutôt que l'autre en lui remettant l'enfant ou en interdisant à l'autre parent de prendre l'enfant.

Le droit de visite étant indicatif, les professionnelles de l'enfance n'ont pas à en tenir compte. En cas de séparation, si le nom du père est mentionné, vous ne pouvez pas refuser, même si la mère vous le demande, celui confier l'enfant, s'il vient le chercher. Vous vous rendriez coupable du délit de non-représentation d'enfant. Le délit de non-représentation d'enfant, est caractérisé par le fait de « refuser indûment de représenter un enfant mineur à la personne qui est en droit de le réclamer » est sanctionné par l'article 227-5 du Code Pénal.

De même chaque parent disposant de l'autorité parentale a le droit de demander à son nouveau conjoint d'aller chercher l'enfant chez l'assistante maternelle. En effet le parent a le droit de confier son enfant à un « tiers digne de confiance » durant son temps de garde. Dans ce cas, il est nécessaire que le ou les parents remettent à l'assistante maternelle un écrit, impérativement manuscrit, pour donner l'identité de cette personne, que ce soit à titre habituel et, a fortiori, à titre occasionnel. *L'annexe 5 bis de la convention collective* prévoit que la liste des personnes autorisées à venir chercher l'enfant constitue une annexe au contrat de travail. A défaut d'autorisation expresse et préalable, la responsabilité de l'assistante maternelle pourrait être engagée.

✓ **La suspension de l'exercice de l'autorité parentale**

L'autorité parentale se retire, **l'exercice de l'autorité parentale se suspend**, de manière forcément provisoire (qui peut durer tout de même jusqu'à la majorité de l'enfant).

C'est le juge aux affaires familiales qui décide de la suspension totale ou partielle de l'exercice de l'autorité parentale.

Le parent qui est privé de son exercice conserve néanmoins le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant. Il doit être informé des choix importants relatifs à la vie de ce dernier (*art. 373 -2-1 du Code Civil*). Il doit aussi respecter son obligation alimentaire envers lui.

Pour ne pas avoir de soucis, il vous faut impérativement, vous assurer de qui détient l'exercice de l'autorité parentale. Pour ce faire, vous pouvez demander aux parents, une copie intégrale de l'acte de naissance (à mettre dans votre contrat).

✓ **La délégation de l'exercice de l'autorité parentale**

La délégation de l'exercice, décidée par le juge aux affaires familiales est provisoire. Elle est formalisée par un jugement.

Le délégataire peut être une personne physique (membre de la famille, proche, voisin de palier, tiers digne de confiance) ou une personne morale (service départemental de l'aide sociale à l'enfance, établissement agréé pour le recueil des enfants etc.).

En cas de placement décidé par le juge des enfants, l'autorité parentale continue à être exercée par les parents puisque seul le juge aux affaires familiales (s'il est saisi) peut suspendre ou déléguer à un tiers l'exercice de l'autorité parentale.

✓ **L'autorité parentale et son exercice après la séparation des parents**

La loi du 4 mars 2002 dissocie le droit de visite et d'hébergement de l'exercice de l'autorité parentale,

Même si le droit de visite et d'hébergement est mentionné, voire détaillé, dans l'ordonnance du juge aux affaires familiales, il n'a que l'utilité d'un repère.

Si l'exercice n'est pas suspendu ou limité par le juge des affaires familiales (clairement mentionné dans un

Copyright janvier 2024 – Reproduction interdite – Tous droits réservés à UNSA-PROASSMAT

jugement), l'autorité parentale continue à être exercée en permanence par les deux parents. Le parent dit « gardien » n'a donc pas plus de droits que l'autre : il n'y a d'ailleurs plus de « parent gardien » puisque la notion de garde a disparu le 4 Mars 2002 au profit de la résidence de l'enfant. L'indication d'un droit de visite et /ou d'hébergement ne suspend ni ne limite l'exercice de l'autorité parentale à celui qui, avant le divorce ou la séparation, en était titulaire. **Il continue donc à exercer son autorité en dehors des limites de son droit de visite.**

Le parent, détenteur de l'exercice de l'autorité parentale, peut donc par exemple aller chercher son enfant à l'école quand il le souhaite : le droit de visite étant indicatif, les professionnels de l'enfance et de la petite enfance n'ont pas à en tenir compte. Ils doivent par contre identifier les titulaires de l'exercice de l'autorité parentale.

Il n'existe que deux cas de figure où le droit de visite limite de fait l'exercice de l'autorité parentale :

- Quand il ne peut s'exercer que dans un espace de rencontre désigné par le juge (art. 373 - 2 -9 du code civil).
- Quand il ne peut s'exercer qu'en présence d'un tiers nommé dans le jugement (un tel verra son enfant tel jour en présence de telle personne.)

Le professionnel qui empêcherait un papa divorcé (ou une maman bien sûr) d'emmener son enfant sous le prétexte que « ce n'est pas son jour » se rendrait coupable d'un délit d'atteinte à l'exercice de l'autorité parentale appelé « non représentation d'enfant » (art. 227 - 5 du Code Pénal). **Il engagerait sa responsabilité pénale** (le fait de refuser indûment de représenter un enfant mineur à la personne qui a le droit de le réclamer est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende). **Il engagerait aussi sa responsabilité civile** (le parent en question subit un préjudice, il peut se porter partie civile et en exiger réparation devant une juridiction civile ou pénale.)

✓ **L'autorité parentale des parents mineurs**

Le parent mineur est comme tous les mineurs, civilement incapable et civilement irresponsable. Il est frappé d'une totale incapacité d'exercice.

Il peut librement reconnaître qu'il est le père ou la mère de son enfant, dont il peut aussi déclarer la naissance. Il devient alors titulaire de l'autorité parentale et de son exercice, mais il ne pourra pas exercer cet exercice tant qu'il ne sera pas majeur ou émancipé.

Il ne pourra pas par exemple, l'inscrire à la crèche, il ne peut pas en fin de journée venir l'y chercher et il ne pourra pas l'assurer.

Les parents, du parent mineur ne sont « que » les grands parents de l'enfant de leur enfant. Ils n'ont sur lui aucun droit. Ils ne sont bien évidemment titulaires ni de l'autorité parentale, ni de son exercice, ni délégués de fait.

Si l'autre parent est majeur, il exerce seul l'autorité parentale.

Si l'enfant du parent mineur n'a pas d'autre parent, la seule solution si l'émancipation n'est pas envisageable ou souhaitable, est de saisir le juge aux affaires familiales pour que l'exercice de l'autorité parentale soit délégué à un tiers, parent ou proche du parent mineur.

✓ **Les attributs de l'autorité parentale**

- Le droit coutumier de correction : petites claques et petites fessées, mais attention toute violence plus grave expose à des peines prévues par le Code Pénal. Ce droit coutumier n'est pas reconnu aux éducateurs, animateurs et autres professionnels (dont les assistantes maternelles) ;
- L'administration légale des biens de l'enfant.

Le mineur a toutefois le droit de réaliser les actes de la vie courante : acheter un ticket de métro, une place de cinéma, un pain aux raisins ou une BD. Il peut aussi par testament léguer la moitié de ses biens. Il peut reconnaître son enfant et déclarer sa naissance. Il peut ouvrir un carnet de caisse d'épargne mais il ne peut pas effectuer de retraits sans l'accord de ses parents. Il peut adhérer à une association. Il peut s'engager dans l'armée s'il a plus de 17 ans.

Il n'a par contre plus le droit d'acheter du tabac et des cigarettes depuis le *décret du 25 Mai 2010*. Il n'a pas non plus le droit d'acheter de l'alcool depuis la *loi du 21 Juillet 2009*. La vente à des mineurs de boissons alcoolisées est punie de 7500 € d'amende, comme l'offre de ces boissons à titre gratuit à des mineurs, dans les débits de boissons, tous commerces ou lieux publics.

✓ **Le mineur a des droits**

- Il a le droit d'avoir des relations sexuelles : la majorité sexuelle est fixée en France à 15 ans pour les garçons comme pour les filles ;
- Il a le droit d'avoir des relations homosexuelles ;
- Il a le droit d'utiliser librement une méthode de contraception ;
- Il a le droit d'avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse ;
- Il a le droit d'être soigné (le mineur peut se faire soigner ou opérer sans même que ses parents en soient informés) ;
- Il a le droit que soit respectée sa vie privée (droit au respect de sa correspondance) ;
- Il a le droit de s'exprimer en justice.

Le droit à l'image

« Toute personne a sur son image un droit exclusif et absolu et peut s'opposer à sa fixation, à sa reproduction ou à son utilisation sans autorisation préalable ».

(Arrêt cour de cassation 30 juin 2004 n° 02-19599).

Le contrevenant encoure des sanctions civiles (dommages et intérêts) et des sanctions pénales (un an d'emprisonnement et 45000 € d'amende).

En conséquence, **une autorisation expresse et détaillée des parents** détenteurs de l'autorité parentale est requise pour prendre un enfant en photo et en assurer la diffusion.

L'autorisation mentionnera la finalité de la diffusion, la nature des prises de vue et les supports de diffusion, enfin elle doit préciser la durée d'utilisation de l'image ou son caractère illimité dans le temps.

Le droit à l'image n'est pas opposable lorsque la personne n'est pas reconnaissable et que la légende ne **permet pas de l'identifier (flouter les visages par exemple)**.

Dans les lieux publics, pas besoin d'autorisation si la photo n'est pas centrée sur l'enfant (sa présence y est accessoire).

En revanche si l'enfant est photographié de manière isolée, une autorisation est requise avant publication

Annexe 3

1 - Le harcèlement moral :

Art. 6 quinquies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Art. L. 1152-1 du code du travail- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral doit être prouvé : recueillez des témoignages, faites constater par votre médecin votre état psychologique, collationnez les arrêts de travail, gardez les courriers, courriel, etc.

2 - Le contrôle des relations de travail :

Les inspecteurs du travail ne sont pas compétents pour intervenir dans les crèches familiales de droit public.

Le contrôle des relations du travail s'exerce de manière complexe par l'intervention croisée de la hiérarchie, des inspections et des commissions paritaires.

Il doit exister dans chaque collectivité locale un agent chargé de vérifier l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

3 - L'évolution de la profession :

Négocié, puisque vous n'avez pas droit aux 35 heures, soit une augmentation de salaire (les autres agents non titulaires des collectivités ont obtenu près de 12 %) soit des jours de congés supplémentaires etc....

Notre organisation syndicale milite pour :

Exiger que soit applicable aux assistants maternels la totalité du décret du 15 février 1988 relatifs aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Et à terme demander la titularisation des assistants maternels.

La loi du 12 mars 2012 prévoit dans certains cas la titularisation des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques. Toutefois les 55 758 assistantes maternelles concernées demeurent hors champ de la loi, car « leurs conditions de recrutement et d'emploi, distinctes des règles de droit commun, se justifient par la nature particulière de leurs missions »

Projet de création de MAM au sein d'une crèche familiale

Dans le futur décret à paraître avant fin 2021

Pour une durée de cinq ans, sur l'ensemble du territoire de la République, les deux expérimentations suivantes sont possibles pour les crèches familiales visées au 3° du II. de l'article R. 2324-17 du code de la santé publique :

I. – Une crèche familiale peut organiser dans ses locaux une maison d'assistants maternels, telle que régie par les articles L. 424-1 et suivants du code de l'action sociale, où des professionnels salariés de l'établissement accueillent les enfants confiés à la crèche familiale par leurs parents ou représentants légaux.

En application de l'article L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles, le nombre maximal de professionnels de la crèche familiale exerçant dans la maison d'assistants maternels visée au précédent alinéa ne peut excéder six dont quatre simultanément.

Les assistants maternels de l'établissement peuvent exercer exclusivement ou partiellement dans la maison d'assistants maternels. Ils travaillent dans le cadre d'un agrément permettant l'exercice dans les locaux de la maison d'assistants maternels accordé en application de l'article L. 424-5 du code de l'action sociale et des familles.

LA « CRÈCHE FAMILIALE VAGABONDE »

Expérimentation prévue dans le futur décret à paraître avant fin 2021

Il pourra également être créé une « crèche familiale vagabonde », permettant de déroger à l'obligation de disposer d'un local réservé à l'accueil des assistantes maternelles et des parents, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les « crèches vagabondes » auront la seule obligation de **proposer « un accueil physique de deux demi-journées par semaine, à date et heures fixes »** dans une salle de réunion ou des locaux adaptés « à l'accueil des parents ou des assistants maternels et permettant de garantir la confidentialité des échanges ».

La crèche familiale pourra établir des partenariats locaux permettant l'organisation des regroupements « *au minimum deux fois par semaine pour chaque assistant maternel* ».

Annexe 4

Textes applicables aux assistants maternels de crèches familiales (hors législation sur l'agrément)

1 - Droit privé

Code de l'action sociale et des familles (CASF)

Tous les articles précédés d'un astérisque * sont applicables également aux assistants maternels de droit public.

✓ Dispositions communes à tous les assistants maternels et familiaux de droit privé

Article L423-1 : Relèvent des dispositions du présent chapitre, sous réserve qu'elles soient titulaires de l'agrément prévu à l'article L. 421-3, les personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs et, en application des dispositions de l'article L. 421-17, des majeurs de moins de vingt et un ans qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé.

Article L423-2 : Sont applicables aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatif :

1. Aux discriminations et harcèlements, prévues par les titres III et V du livre Ier de la première partie
2. A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue par le deuxième alinéa de l'article L.1142-2 ;
3. A la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants, prévues par le chapitre V du titre II du livre II de la première partie ;
4. Au contrat de travail à durée déterminée, prévues par le titre IV du livre II de la première partie ;
5. A la résolution des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1 du présent code ainsi qu'au conseil de prud'hommes, prévues par le livre IV de la première partie du code du travail. La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends ;
6. A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail, prévues par le livre II de la deuxième partie ;
7. Aux syndicats professionnels, prévues par le livre Ier de la deuxième partie ;
8. Aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, prévues par les titres Ier et II du livre II de la deuxième partie ;
9. Aux conflits collectifs, prévues par le livre V de la deuxième partie ;
10. A la journée du 1er mai, prévues par la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie ;
11. A la durée du congé payé, prévues par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;
12. Au congé pour événements familiaux, prévues par la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;
13. A l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, prévue par le titre II du livre II de la troisième partie ;
14. Au paiement du salaire, prévu par le titre IV du livre II de la troisième partie ;
15. Aux saisies et cessions de rémunérations, prévues par le chapitre II du titre V du livre II de la troisième partie ;
16. Au régime d'assurance des travailleurs involontairement privés d'emploi, prévues par le chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie ;
17. A la formation professionnelle continue, prévues aux livres Ier, III et IV de la sixième partie.

***Article L423-3** : Le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux est un contrat écrit.

***Article L423-4** : Les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont déterminés par décret.

***Article L423-5** : La rémunération de l'assistant maternel ou de l'assistant familial reste due par l'employeur : 1° Pendant les périodes de formation des assistants maternels mentionnées à l'article L. 421-14. La rémunération intervient après l'embauche ;
2° Pendant les périodes de formation des assistants familiaux mentionnées à l'article L. 421-15.

***Article L423-6** : Les assistants maternels et les assistants familiaux perçoivent une indemnité représentative du congé annuel payé qui est égale au dixième du total formé par la rémunération reçue en application des articles L. 423-13, L. 423-19, L. 423-20 et L. 423-30 et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente.

***Article L423-7** : Lorsque le contrat de travail de l'assistant maternel ou de l'assistant familial est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article L.423-6.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur

- ✓ Dispositions particulières aux assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit privé

***Article L423-8** : En cas de suspension de l'agrément, l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section est suspendu de ses fonctions par l'employeur pendant une période qui ne peut excéder quatre mois. Durant cette période, l'assistant maternel ou l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure à un montant minimal fixé par décret.

En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'assistant maternel ou l'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps de la suspension de ses fonctions

***Article L423-9** : Après l'expiration de la période d'essai de trois mois d'accueil de l'enfant, la rupture du contrat à l'initiative de l'assistant maternel ou de l'assistant familial relevant de la présente section est subordonnée à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrèger cette durée. A partir d'une ancienneté de six mois, ce délai est porté à un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrèger cette durée.

La décision, par l'intéressé, de ne plus garder un enfant qui lui était confié est soumise aux mêmes conditions. L'inobservation de celles-ci constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'organisme employeur, à des dommages et intérêts.

***Article L423-10** : L'employeur qui envisage, pour un motif réel et sérieux, de licencier un assistant maternel ou un assistant familial qu'il emploie depuis trois mois au moins convoque celui-ci et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui décide de licencier un assistant maternel ou un assistant familial relevant de la présente section doit notifier et motiver sa décision dans les conditions prévues à l'article L. 1232-6 du code du travail. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-21. L'inobservation du préavis donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

***Article L423-11** : En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section a droit :

1° A un préavis de quinze jours s'il justifie, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

2° A un préavis d'un mois s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et à un préavis de deux mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

***Article L423-12 :** En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur a droit à une indemnité qui ne se confond pas avec l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 423-10.

Le montant minimal de cette indemnité de licenciement est fixé par décret d'après la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

Ce décret précise le montant minimal de cette indemnité de licenciement lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude professionnelle consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

***Article L423-13 :** Le décret prévu aux articles L. 423-19 et L. 423-30 précise les cas dans lesquels la rémunération de l'assistant maternel ou de l'assistant familial relevant de la présente section est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations, ainsi que le montant minimum de cette majoration

Article L423-14 : Les dispositions des articles L. 3142-68 à L.3142-97 du code du travail, relatives au congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et au congé sabbatique, sont applicables aux personnes relevant de la présente section.

***Article L423-15 :** Lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction

Article L423-16 : Les dispositions des articles L. 2281-1 à L. 2281-12 du code du travail, relatives au droit d'expression directe et collective des salariés, sont applicables aux personnes relevant de la présente section.

✓ Dispositions communes à tous les assistants maternels

***Article L423-17 :** Les mentions du contrat de travail des assistants maternels sont définies par décret. Elles font référence en particulier à la décision d'agrément délivrée par le président du conseil départemental ainsi qu'à la garantie d'assurance souscrite par les intéressés ou le cas échéant par leur employeur.

Une convention ou un accord collectif de travail étendu applicable aux assistants maternels peut notamment compléter ou adapter les dispositions du présent article ainsi que des articles L. 423-21 à L. 423-23.

***Article L423-18 :** Les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures des assistants maternels destinés à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant. Les indemnités et fournitures ne sont pas remises en cas d'absence de l'enfant.

***Article L423-19 :** Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants maternels perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par heure, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que, dans le cas d'une répartition inégale des heures d'accueil entre les mois

de l'année de référence, la rémunération mensuelle est indépendante des heures d'accueil réelles et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. A défaut de convention ou d'accord, le contrat de travail peut prévoir ce dispositif et en fixer les modalités

***Article L423-20** : En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue par le contrat, l'assistant maternel bénéficie, dans les conditions et limites de la convention collective nationale des assistants maternels, du maintien de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical. Dans ce dernier cas, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret.

***Article L423-21** : L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Un décret, une convention ou un accord collectif étendu peut, dans des conditions prévues par décret et sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une indemnité, déroger aux dispositions du premier alinéa.

***Article L423-22** : L'assistant maternel ne peut être employé plus de six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel a une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 423-21.

L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

***Article L423-27** : Le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir un enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel relevant de la présente section, tels qu'ils sont prévus par les dispositions de l'article L. 421-6.

- ✓ Dispositions applicables aux seuls assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé

***Article L423-28** : Après le départ d'un enfant, l'assistant maternel relevant de la présente sous-section a droit, jusqu'à ce que son employeur lui confie un ou plusieurs enfants conformément à son contrat de travail, à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois, dont le montant et les conditions de versement sont définis par décret.

L'assistant maternel a de même droit à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois, dans les conditions prévues au premier alinéa, lorsque son contrat de travail est maintenu à l'issue de la période de suspension de fonction prévue à l'article L. 423-8.

➤ Partie Réglementaire

- ✓ Dispositions applicables aux seuls assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

***Article D423-1** : La rémunération de l'assistant maternel et de l'assistant familial relevant de la présente section est majorée, conformément à l'article L. 423-13, dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur eux.

***Article D423-2** : La majoration de la rémunération est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant.

Elle ne peut être inférieure à 0,14 fois le salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil pour les assistants maternels.

Pour les assistants familiaux, elle ne peut être inférieure à 15,5 fois le salaire minimum de croissance par mois pour un enfant accueilli de façon continue.

Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum de croissance par jour pour un enfant accueilli de façon intermittente.

***Article D423-3 :** En cas de suspension de leur fonction en application de l'article L. 423-8 :

1° L'assistant maternel perçoit une indemnité dont le montant mensuel ne peut être inférieur à 33 fois le montant du salaire minimum de croissance par mois ;

2° L'assistant familial perçoit une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure, par mois, au montant minimum de la part correspondant à la fonction globale d'accueil définie au 1° de l'article D. 423-23.

***Article D423-4 :** Le montant minimum de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 423-12 est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

✓ Dispositions communes à tous les assistants maternels

***Article D423-5 :** Le contrat de travail de l'assistant maternel mentionne, notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré :

1. Le nom des parties au contrat ;
2. La qualité d'assistant maternel du salarié ;
3. La décision d'agrément délivrée par le président du conseil départemental ;
4. Le lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel) ;
5. La garantie d'assurance souscrite par le salarié ou la personne morale employeur, selon le cas ;
6. La date du début du contrat ;
7. La durée de la période d'essai ;
8. Le type de contrat de travail et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée ;
9. La convention collective applicable le cas échéant ;
10. Les horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés ;
11. La durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
12. Les cas et les modalités de modification, de manière occasionnelle, des horaires d'accueil, de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et de la répartition de cette durée ;
13. Le jour de repos hebdomadaire ;
14. La rémunération et son mode de calcul, dans le respect de l'article L. 3242-1 du code du travail ;
15. Les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien, ainsi qu'à la fourniture des repas et à l'indemnité de nourriture ;
16. Les modalités de détermination des périodes de congés, dans le respect, s'agissant des assistants maternels employés par des particuliers, des dispositions de l'article L. 423-23 ;
17. La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

***Article D423-6 :** Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel, mentionnées à l'article L. 423-18, couvrent et comprennent :

1° Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;

2° La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

***Article D423-7 :** Lorsqu' aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti mentionné à l'article L.3231-12 du code du travail par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant

***Article D423-8 :** Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

***Article D423-9** : Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum décroissance par enfant et par heure d'accueil.

***Article D423-10** : Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord entre l'assistant maternel et son ou ses employeurs.

***Article D423-11** : Il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 423-21 afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé

***Article D423-12** : L'accord de l'assistant maternel pour travailler pendant une durée supérieure à celle définie au second alinéa de l'article L. 423-22 est écrit. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

***Article D423-13** : L'inspecteur du travail peut interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, le dépassement de la durée définie au second alinéa de l'article L. 423-22.

✓ Dispositions applicables aux seuls assistants maternels employés par des personnes morales

***Article D423-17** : Le contrat de travail des assistants maternels relevant de la présente sous-section comporte les mentions prévues à l'article D. 432-5 ainsi que le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et les modalités de leur utilisation, ainsi que le montant de l'indemnité compensatrice d'absence due en application de l'article L. 423-20.

***Article D423-18** : L'indemnité compensatrice due à l'assistant maternel ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum fixé à l'article D. 423-9.

***Article D423-19** : Les personnes morales qui emploient des assistants maternels tiennent à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, les documents permettant de comptabiliser le nombre d'heures de travail réalisées par les salariés, ainsi que les accords mentionnés à l'article D. 423-12.

✓ Dispositions applicables aux seuls assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé

***Article D423-20** : Le montant de l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 423-28 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure au départ de l'enfant calculée sur la base du montant du salaire minimum prévu à l'article D. 423-9. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six mois précédant son départ.

Le montant de l'indemnité prévue au second alinéa de l'article L. 423-28 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure à la suspension de fonction calculée sur la base du montant du salaire minimum prévu à l'article D. 423-9. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil du ou des enfants accueillis au cours des six mois précédant la suspension de fonction.

2 - Droit public

Code de l'action sociale et des familles (CASF)

Sont applicables aux assistants maternels de droit public tous les articles ci-dessus précédés d'un astérisque (car la plupart des articles applicables aux assistants maternels de droit privé le sont également pour les assistants maternels de droit public) à cause des articles L. 422-1 et R 422-1 qui les listent.

Article L422-1 : Les articles L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33 et L. 423-35 s'appliquent aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public.

Article L422-2 : Le droit syndical est reconnu aux assistants maternels et aux assistants familiaux relevant du présent chapitre. Les syndicats professionnels régis par le livre IV du code du travail peuvent ester en justice devant toute juridiction. Ils peuvent notamment, devant les juridictions de l'ordre administratif,

se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut de ces assistants maternels et de ces assistants familiaux et contre les décisions individuelles portant atteinte à leurs intérêts collectifs.

Article L422-3 : Les assistants maternels et les assistants familiaux relevant du présent chapitre qui se trouvent involontairement privés d'emploi et qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services compétents ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées par le code du travail.

Article L422-6 : Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire.

Article L422-7 : Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public sont des agents non titulaires de ces établissements. Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire.

Article L422-8 : Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment :

1° Paragraphe abrogé ;

2° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des collectivités territoriales ;

3° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux.

➤ **Partie Réglementaire**

Article R422-1 : Les assistants maternels et les assistants familiaux des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont soumis aux dispositions du présent chapitre et aux dispositions des articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

S'appliquent également aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public les articles suivants du livre VII, titre VII, chapitre III du code du travail : D. 773-5, D. 773-7 à D. 773-11, D. 773-13 à D. 773-16.

S'appliquent également aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public les articles suivants du livre VII, titre VII, chapitre III du code du travail : D. 773-6, D. 773-13 à D. 773-15, D. 773-17 à D. 773-20.

(Ces articles sont devenus depuis la recodification du code du travail les articles D 423-1 à D 423-14, D 423-17

à D 423-20 du code de l'action sociale et des familles.)

Article R422-2 : Nul ne peut être recruté en qualité d'assistant maternel :

1. S'il n'est pas agréé dans les conditions prévues par l'article L. 421-1 ;
2. Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
3. Si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration;
4. Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice de l'activité ;
5. S'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de l'activité.

Lorsque le recrutement d'un assistant maternel intervient plus de six mois après la date de l'examen médical passé conformément à l'article R. 421-1, les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Article R422-3 : L'assistant maternel est recruté par contrat écrit. Le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet. Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail et indique les droits et obligations de l'intéressé. Si le contrat de travail est à durée déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin.

Article R422-4 : Une période d'essai dont la durée est de trois mois est prévue par le contrat mentionné à l'article R. 422-3.

Article R422-5 : Lorsqu'en application des dispositions de l'article L. 228-4 un assistant maternel mentionné à l'article R. 422-1 change d'employeur sans que son contrat d'accueil tel qu'il est prévu à l'article L. 421-10 soit modifié, le contrat de travail en cours subsiste entre le nouvel employeur et l'intéressé. L'ancienneté acquise par les services ininterrompus de l'assistante ou de l'assistant maternel auprès de son ou de ses précédents employeurs lui est maintenue par le nouvel employeur

Article D422-6 : L'indemnité de disponibilité prévue à l'article L. 422-4 ne peut être inférieure à 2,25 fois le montant du salaire minimum de croissance pour chaque journée où aucun enfant n'est confié à l'assistant maternel

Article D422-7 : Dans le cadre des dispositions de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 modifié relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les assistantes maternelles ou les assistants maternels mentionnés à l'article R. 422-1 peuvent exercer un deuxième emploi, à condition que celui-ci ne porte pas préjudice à l'exercice de leur fonction d'accueil d'enfants à domicile et sous réserve de l'autorisation préalable de la collectivité ou de l'établissement employeur. Ce cumul d'emplois n'est ouvert aux assistants et assistantes maternels accueillant des enfants à titre non permanent que pour l'activité d'accueil d'enfants et dans la limite fixée par l'agrément.

Article R422-9 : Sans préjudice des formations obligatoires prévues par les articles L. 2112-3 du code de la santé publique et L. 773-17 du code du travail, l'assistant maternel peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale prévu par le 7° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Article R422-10 : En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'assistant maternel bénéficie d'indemnités complémentaires identiques à celles qui sont prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel des 10 et 14 décembre 1977 sur la mensualisation annexée à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

La reprise d'activité à l'issue d'un arrêt de travail pour raison de santé s'effectue dans les conditions fixées par l'article R. 241-51 du code du travail sur le contrôle médical

Article R422-11 : L'assistante ou l'assistant maternel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son activité à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption est placé en congé sans rémunération pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses activités à l'issue de cette période complémentaire dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article R. 422-10.

L'assistante ou l'assistant maternel définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans rémunération suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Pour l'assistante ou l'assistant maternel accueillant des mineurs à titre permanent, il est fait application de l'article L. 773-12 du code du travail à l'issue des périodes prévues au premier alinéa

Article R422-12 : L'assistante ou l'assistant maternel employé de manière continue qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a droit, sur sa demande, à un congé parental dans les conditions prévues par l'article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, sous réserve des dispositions des articles R. 422-17 à R. 422-19.

La durée du congé parental est prise en compte par moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article R422-13 : Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un des congés prévus à la présente section, les congés énumérés aux articles R. 422-8 à R. 422-13 et au 7° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont assimilés à une période de travail effectif.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi

Article R422-14 : L'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé. Cette ancienneté est calculée en tenant compte, au moment de l'octroi du congé, des services accomplis auprès de la collectivité territoriale et de ses établissements publics à caractère administratif, y compris les services accomplis avant une interruption de fonction sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire ou à un an si elle a été involontaire.

En cas de licenciement pour faute lourde, aucune indemnité de congé payé n'est due

Article R422-15 : Pour l'appréciation de la durée du service continu exigée pour obtenir un congé parental, l'assistant maternel ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif, ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe

Article R422-16 : Lorsque l'agent est recruté par contrat à durée déterminée, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir, sauf à verser les indemnités de congé payé restant dues au moment de la rupture du contrat.

Article R422-17 : L'assistant maternel apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, ou pour formation professionnelle, est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi. Il en est de même de l'intéressé qui a bénéficié des dispositions de l'article 19 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, au terme du mandat mentionné à cet article, ou de l'assistant maternel libéré du service national.

Pour les assistants maternels accueillant des mineurs à titre permanent, il est fait application de l'article L. 773-12 du code du travail à l'issue des congés prévus à l'alinéa ci-dessus

Article R422-18 : Les dispositions de l'article R. 422-17 ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement

Article R422-19 : L'assistante ou l'assistant maternel bénéficiant d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an, mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'assistant maternel bénéficiant d'un congé pour formation professionnelle ou libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, le contrat de travail de l'intéressé peut être rompu.

Article R422-20 : Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux assistantes et assistants maternels sont :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° Le licenciement.

Article R422-21 : Sauf lorsque le licenciement intervient soit pour faute grave ou lourde, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement calculée dans les conditions fixées par l'article D. 773-1-5 du code du travail est due à l'assistant maternel justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur :

1. Qui a fait l'objet d'un licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 773-7 et L. 773-12 du code du travail ;
2. Qui, engagé à terme fixe, a été licencié avant ce terme ;
3. Qui a été licencié dans les conditions prévues à l'article R. 422-11.

L'assistant maternel dont le contrat de travail a été rompu postérieurement à l'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale bénéficie de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent s'il justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur et s'il n'a pas été l'objet d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

DECRET N° 88-145 DU 15 FEVRIER 1988

Seuls sont applicables aux assistants maternels de droit public les articles ci-dessous

Article 16 : Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an

Article 19 : L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du parlement européen est placé en congé

sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Article 31 : Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière

Article 37 : Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement. L'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier

Article 38 : Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;

4° Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Article 41 : Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10 et L. 1225-39 du code du travail

ANNEXE 5

Les mentions à vérifier dans votre Contrat de travail Crèches familiales

A - Rappel de la législation applicable :

1 - Le contrat de travail doit comprendre toutes les mentions prévues à l'article D 423-5 du Code de l'action sociale et des familles.

Disposition commune à tous les assistants maternels :

Le contrat de travail doit notamment comporter (extrait)

- Le lieu de travail : l'adresse du domicile de l'assistant maternel
- La date du début du contrat
- Les horaires habituels d'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés
- La durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois
- La rémunération et son mode de calcul dans le respect de l'article L. 3242-1 du code du travail

2- L'accord écrit de l'assistant maternel est requis pour travailler plus de 48 heures par semaine (article D 423-12 du Code de l'action sociale et des familles) Cette durée s'entend comme une moyenne sur 4 mois. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

3- Le contrat de travail outre les mentions prévues ci-dessus (article D 423-5 du casf) doit indiquer le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et leur modalité d'utilisation (article D 423-17 du casf)

B - Points à vérifier

Pour toute modification du contrat et pour toutes les assistants maternels actuellement en fonction, il ne peut s'agir que d'un avenant au contrat initial leur garantissant leur ancienneté. Pour ceux qui exercent depuis plus de 6 ans, au prochain renouvellement, il convient de signer un CDI.

Il découle des textes ci-dessus rappelés que l'assistant maternel ne peut exercer son activité ailleurs qu'à son domicile.

Il est tout à fait exclu que l'assistant maternel soit appelé à travailler même de façon exceptionnelle à l'accueil collectif.

La date d'embauche marque le point de départ de la rémunération.

Mentions essentielles du contrat qui ne doivent pas être omises:

- La modalité d'utilisation des places de l'agrément de l'assistant maternel

C'est-à-dire combien d'enfants en accueil la crèche familiale s'engage t-elle à lui confier ?

(article D 423-17 du casf) Sans cette indication il est impossible d'indiquer le mode de calcul de la rémunération.

- Le contrat doit indiquer clairement et précisément si l'assistant maternel est embauché pour 4 jours par semaine ou bien 5 jours
- Les modalités pour ne pas dépasser les 2250 heures (récupération, congés supplémentaires) doivent être mentionnées.
- L'accord écrit de l'assistant maternel doit être explicite pour dépasser 48 heures hebdomadaires de travail par semaine sur une période de 4 mois.

- Le salaire mensuel doit être mentionné ainsi que ses modalités de calcul (article D 423-5 du casf)
L'indication du tarif horaire seul ne suffit pas.

Tarif horaire x 195 h x nombre d'enfants mentionnés au contrat x/12 = rémunération de base

Le tarif horaire de base doit être le même pour tous les assistants maternels (temps plein ou temps partiel) mais le passage à la mensualisation ne doit pas faire l'objet d'une diminution de la rémunération.

- Le taux de majoration :
 - ✓ De la 46^{ème} heure à la 50^{ème} heure il convient de majorer à 25%
 - ✓ À partir de la 51^{ème} heure, il convient de majorer à 50%

*Rappel de la législation dans le secteur privé : Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. **Ce taux ne pouvait être inférieur à 10 % dans les entreprises de 20 salariés au plus jusqu'au 31 décembre 2008.***

Dans le cadre des nouvelles dispositions, le taux de majoration est porté à 25%

A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 % (sur la base d'une durée du travail de 35 heures)

- L'indemnité minimale d'entretien est égale à 85% du montant du minimum garanti soit au 1^{er} janvier 2021 3,11 Euros minimum pour toute journée d'accueil de 9 heures et majorée de 0.3447 euros par heure au-delà de 9 heures. Si un montant supérieur était en place, il doit être maintenu.

En cas d'amplitude horaire supérieure à 9 heures, le montant de l'indemnité d'entretien doit respecter le minimum légal de 3,11 € +0,3447 par heure au delà

- Le contrat de travail doit prévoir une indemnité kilométrique : Dans le cas où l'assistant maternel est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur doit l'indemniser selon le nombre de kilomètres effectués.

- Demander à un assistant maternel de travailler en dehors de son domicile n'est pas possible :

Il a fallu un texte législatif qui déroge à ce principe pour permettre la création des Maisons d'assistants maternels. « Art.L. 424-1.-Par dérogation à l'article L. 421-1, l'assistant maternel peut accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels »

En l'absence d'un tel texte pour les crèches familiales, il ne peut être demandé aux assistants maternels de travailler hors de leur domicile.

- un article traitant de l'indemnité en cas de suspension d'agrément

Articles L. 423-8 et D 423-3 du code de l'action sociale et des familles.

- En cas de licenciement, l'employeur doit respecter la procédure : cause sérieuse et réelle ainsi que l'entretien préalable.

Modèle de lettre pour refuser un remplacement en crèche collective

À

Monsieur le Maire

Lettre RAR n° Copie à

Le

Monsieur le Maire,

En réponse à votre courrier du....., j'ai l'honneur de revenir vers vous au sujet du remplacement à la que vous exigez des assistantes maternelles employées à la crèche familiale de

Vous citez l'article de leur contrat de travail selon lequel elles sont soumises aux droits et obligations du fonctionnaire.

Vous vous prévaluez de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 concernant les droits et obligations du fonctionnaire :

« Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il doit respecter la durée et les horaires de travail. Il doit assurer la continuité du service public et peut être sanctionné pour des absences injustifiées. Le fonctionnaire qui cesse son travail sans autorisation ou qui refuse de rejoindre le poste sur lequel il a été affecté, commet un abandon de poste pouvant entraîner sa radiation des cadres »

J'attire votre attention sur le fait que ce texte n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires et je vous invite à vous reporter à la circulaire du 16 juillet 2008 qui a pour objet de présenter les différentes modifications apportées au décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale par le décret n°2007-1829 du 24 décembre 2007 (Journal Officiel du 28 décembre 2007) et d'apporter les éclaircissements nécessaires à leur mise en œuvre.

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 soumet expressément les agents relevant du champ d'application du décret du 15 février 1988 à **certains droits et obligations** des fonctionnaires.

Il en est ainsi de l'obligation de discrétion et du devoir de réserve ainsi que les droits suivants :

- Article 6 relatif à la liberté d'opinion ;
- Article 6 bis relatif à la non discrimination ;
- Article 6 ter relatif au harcèlement sexuel ;
- Article 6 quinquies relatif au harcèlement moral ;
- Article 6 sexies qui impose aux employeurs publics de garantir l'égalité de traitement et de prendre des mesures appropriées permettant aux travailleurs handicapés d'accéder, de conserver, d'exercer et de progresser dans un emploi ;
- Article 10 relatif au droit de grève reconnu à tous les travailleurs ;
- Article 11 relatif à la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ;
- Article 11 bis, repris dans son intégralité par l'article 95 de la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, octroyant aux agents non titulaires qui occupent des fonctions

publiques électorales les garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux ;

- Article 11 bis A relatif à la responsabilité pénale des agents publics ;
- **Article 25, uniquement en ce qui concerne l'obligation de consacrer l'intégralité de l'activité à l'emploi public occupé, modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.**

Toutefois vous n'êtes pas sans savoir que le statut des assistantes maternelles est essentiellement régi par le code de l'action sociale et des familles.

L'article L. 422-1 de ce code liste les articles applicables aux assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit public.

L'article L. 422-6 stipule : « *Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par les collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité sont fixées par voie réglementaire.* »

L'article L. 423-2 précise les articles du code du travail applicable aux assistantes maternelles y compris celles employées par les collectivités territoriales.

Il doit être fait application de l'article L. 423-20 du Code de l'action sociale et des familles :

« En cas d'absence de l'enfant pendant une période d'accueil prévue au contrat, l'assistante maternelle bénéficie du maintien de sa rémunération (sauf maladie de l'enfant) ».

L'article R. 422-1 du Code de l'action sociale et des familles fixe les articles des textes de lois applicables aux assistantes maternelles employées par des collectivités territoriales : **c'est ainsi que seuls sont applicables les articles 16, 19, 31, 32, 38 et 41 du décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.**

Vous pourrez constater que l'article 25 cité plus haut dans la présente lettre n'est pas cité.

Enfin je vous rappelle la définition du métier d'assistante maternelle (Article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles) : « *L'assistante maternelle est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile* »

Enfin le recours à des agents non titulaires de la fonction territoriale est très encadré par la loi, les assistantes maternelles sont recrutées en vertu de l'article 3 de la loi du 26 juillet 1984 modifiée par la loi du 26 juillet 2005 au titre de l'alinéa 4 :

« Alinéa 4 : lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes »

En vertu de quoi il ne nous semble pas possible de nous faire effectuer des remplacements comme vous le souhaitez au sein de qui emploie des agents ayant la qualité de fonctionnaire, et en tout état de cause cela ne saurait se réaliser avec la durée du travail et le salaire horaire des assistantes maternelles qui sont dérogatoires au droit du travail du fait qu'elles exercent à leur domicile.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de mes salutations distinguées.

Demande d'application de la mensualisation et de la mise en œuvre du décret du 29 mai 2006

Monsieur le Maire

Courrier RAR n°

Objet : loi et décrets des assistantes maternelles en crèches familiales

Le ,

Monsieur le Maire,

Il semblerait que les décrets du 31 mai 2006 et du 14 septembre 2006 relatifs au statut des assistantes maternelles, **applicables depuis le 1er décembre 2006**, dans toutes les municipalités est source de difficulté d'application aux assistantes maternelles employées par les crèches familiales. Pour y répondre, notre syndicat souhaite vous rappeler les principaux textes qui ont dû être mis en œuvre depuis le 1er décembre 2006.

L'Article D.773-7 du Code du Travail (devenu l'article D 423-5 alinéa 14 du CASF) **a confirmé l'obligation de la mensualisation.** « la rémunération et son mode de calcul dans le respect de l'article L 3242-1 du code du travail » La mise en place de celle-ci ne saurait conformément à la jurisprudence, être source d'une diminution de salaire ou d'une remise en cause d'un avantage acquis ayant une nature salariale directe ou indirecte.

La Formule à retenir pour le calcul de la mensualisation (suivant le contrat de travail) est la suivante :

**Tarif horaire x nombre d'enfants en accueil (prévu au contrat de travail, ou autorisé sur l'attestation d'agrément) x 45 heures minimum x 52 semaines /12
+ Les heures majorées éventuelles**

L'Assistante maternelle de crèche familiale n'a **qu'un seul employeur**, en conséquence les congés payés des parents ne doivent pas être déduits de la mensualisation. L'assistante maternelle restant disponible pour effectuer des remplacements

Article D 773-5.- (devenu l'article D 423-7 du CASF) **l'indemnité d'entretien minimale est fixée à 85% du minimum garanti pour toute journée d'accueil de 9h**, soit 2,86 € au 1^{er} janvier 2011 – proratisations sur la base de 0,32 € de l'heure.

Si un montant supérieur est déjà en place, il doit être maintenu.

Article D 776-6.- (devenu les articles D 423-5 et 17 du CASF) **contrat de travail écrit**

La réforme du statut des assistantes maternelles implique une mise en conformité par avenant des contrats actuels.

Article D.773-8.- (devenu les articles D 423-9 et 10 du CASF) **salaire horaire minimum 0,281 du smic, soit 2,53 € brut** au 1er janvier 2011

Si actuellement les assistantes maternelles de crèches sont encore au forfait journalier, ce dernier doit normalement être divisé par 8 pour déterminer le tarif horaire. En tout état de cause, s'il est inférieur au taux minimum, il devra être réévalué.

Les heures au-delà de la 45ème heure par semaine sont majorées.

Le taux de majoration à appliquer est de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà

Les heures de début et de fin de journée sont fixées par l'arrivée du 1er enfant et le départ du dernier enfant si l'assistante maternelle a effectivement travaillé plus de 45 heures dans la semaine, elle sera payée en heures supplémentaires majorées.

Si le contrat de travail prévoit plus de 45 heures hebdomadaires, la mensualisation doit être calculée en deux temps :

- les premières 45 heures
- les heures prévues au-delà

Ceci pour tenir compte de la Loi TEPA qui donnent droit à une réduction des charges salariales sur les heures complémentaires et supplémentaires ainsi qu'une exonération fiscale.

Article D 773- 9.- (devenu l'article D 423-18 du CASF) **Indemnité minimale d'absence** pour maladie de l'enfant justifiée par un certificat médical ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum, soit 1,265 € brut de l'heure au 1er janvier 2011.

Article D.773-10.- (devenu l'article D 423-11 du CASF) **dérogation possible** aux dispositions à l'article L.773-10 – La durée du travail quotidienne maximale est de 13 heures sans dérogation possible dans le secteur public.

Article 773-11.- (devenu l'article D 423-12 du CASF) **l'accord de l'assistante maternelle pour travailler pendant une durée supérieure à celle définie à l'article L.773-11 est écrit**

Il faut l'accord écrit de l'assistante maternelle concernée pour une durée moyenne de travail de plus de 48 heures hebdomadaires sur 4 mois glissants.

Cette durée s'apprécie par employeur, donc le calcul se fera du premier enfant arrivé au dernier parti. Avec l'accord de l'assistante maternelle, ce calcul peut être fait sur 12 mois glissants au lieu de 4 mois. **En toute hypothèse, le plafond annuel de 2250 heures ne peut être dépassé.**

L'assistante maternelle ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus d'accepter un dépassement de la durée légale du travail

Article D.773-13.- (devenu les articles D 423- 1 et 2 du CASF) **l'indemnité minimale de sujétion exceptionnelle** est de 0,14% du SMIC horaire brut par enfant et par heure d'accueil – 1,26 € brut au 1er janvier 2011.

C'est une majoration pour contraintes réelles dues aux soins particuliers dispensés à l'enfant

Article D 773-14 - (devenu l'article D 423-3 du CASF) **indemnité minimale en cas de suspension d'agrément : 33 fois le SMIC horaire par enfant et par mois**

Article D 773-15.- (devenu l'article D 423-4 du CASF) **Indemnité de licenciement** : 2/10ème par année d'ancienneté, de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'assistante maternelle au titre des 6 meilleurs mois consécutifs de salaires versés.

Article D.773-16 – (devenu l'article D 423-20 du CASF) **indemnité minimale d'attente** : 70% du salaire horaire minimum, soit 1,77 € brut au 1er janvier 2011, pendant une durée maximale de 4 mois –

Enfin, la loi du 26 janvier 2004 est modifiée pour transposer en droit national la norme européenne relative au principe d'interdiction de renouvellements successifs de contrats à durée déterminée.

La loi N° 2005-843 du 26 juillet 2005 instaure l'obligation de recours à des contrats à durée indéterminée pour certains agents non titulaires occupant un emploi permanent depuis 6 ans.

Les intéressés verront leurs CDD convertis de plein droit en CDI, à la date du 27 juillet 2005.

La loi s'applique aux contractuels recrutés sur un emploi permanent dans les cas suivants :

- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (pour toutes catégories hiérarchiques A, B et C)
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (en catégorie A uniquement)
- Dans les collectivités de moins de 1 000 habitants, pour les emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à un mi-temps.

Articles 4 – 5 et 6 nouveaux de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Il est encore des maires pour dire que ces textes ne s'appliquent pas aux assistants maternels qu'ils emploient dans les crèches municipales en raison de leur statut particulier.

Or dans une décision du 4 Juillet 2006, la cour de justice des communautés européennes rappelle que l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 annexé à la directive 1999/70/CE du 18 juillet 1999 s'applique à la fonction publique (dispositions transposées dans le droit français par la loi du 26 juillet 2005). Et qu'est abusif le droit qui interdit d'une façon absolue de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont pour objet de couvrir les besoins permanents et durables de l'employeur.

Si un tel droit est abusif, autant dire que le sont plus encore les pratiques allant dans ce sens. Donc, à supposer même que le statut de la fonction publique ne s'applique pas aux assistantes maternelles ou familiales employées par une collectivité territoriale, ce qui est peu probable, **la seule pratique des contrats à durée déterminée successifs est en elle-même condamnable**

Veillez agréer, **Monsieur le Maire**, l'expression de notre parfaite considération.

Lettre pour dénoncer des CDD successifs

À
LE

Monsieur le Maire,

Lettre en RAR n°

Objet : CDD successifs dans la fonction publique Territoriale Monsieur le maire,

Je me permets de vous solliciter au sujet de mon contrat de travail. En effet, assistante maternelle de votre commune au sein de la crèche familiale de votre commune, mon contrat de travail à durée déterminée a été renouvelé plusieurs fois bien au-delà de 6 ans.

Nous nous permettons de vous rappeler que la loi du 26 janvier 2004 a été modifiée pour transposer en droit national la norme européenne relative au principe d'interdiction de renouvellements successifs de contrats à durée déterminée.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (JO du 27 juillet 2005) instaure l'obligation de recours à des contrats à durée indéterminée pour certains agents non titulaires occupant un emploi permanent depuis 6 ans.

La loi vise les agents en contrat à durée déterminée (CDD) en fonction depuis 6 ans (de manière continue) qui ne pourront voir leur engagement renouvelé à son échéance que par une décision expresse et pour une durée indéterminée. La loi concerne également les contractuels qui remplissent (à une date comprise entre le 1^{er} juin 2004 et la date d'échéance de leur contrat) certaines conditions (dont notamment être âgé de 50 ans et compter 6 ans de services effectifs au cours des 8 dernières années). Les intéressés verront leurs CDD convertis de plein droit en CDI, à la date du 27 juillet 2005.

La loi s'applique aux contractuels recrutés sur un emploi permanent dans les cas suivants :

- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (pour toutes catégories hiérarchiques A, B et C)
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (en catégorie A uniquement)
- Dans les collectivités de moins de 1 000 habitants, pour les emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à un mi-temps.

Il est encore des maires pour dire que ces textes ne s'appliquent pas aux assistants maternels qu'ils emploient dans les crèches municipales en raison de leur statut particulier.

Or dans une décision du 4 juillet 2006, la cour de justice des communautés européennes rappelle que l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 annexé à la directive 1999/70/CE du 18 juillet 1999 s'applique à la fonction publique (dispositions transposées dans le droit français par la loi du 26 juillet 2005). Et qu'est abusif le droit qui interdit d'une façon absolue de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont pour objet de couvrir les besoins permanents et durables de l'employeur.

Si un tel droit est abusif, autant dire que le sont plus encore les pratiques allant dans ce sens. Donc, à supposer même que le statut de la fonction publique ne s'applique pas aux assistantes maternelles ou familiales employées par une collectivité territoriale, ce qui est peu probable, la seule pratique des contrats à durée déterminée successifs est en elle-même condamnable si elle ne répond pas à « certaines conditions strictes » et pour un temps limité.

Veuillez agréer, Monsieur le Maire, l'expression de notre parfaite considération.

Lettre de candidature en CFA

À

Le

Monsieur le Maire,

Je souhaite intégrer la crèche familiale de _____ en tant qu'Assistante Maternelle à mon domicile.

Persévérante, entreprenante, j'ai toujours eu des fins de contrat à l'initiative des parents uniquement en cas d'entrée des enfants à l'école ou de déménagement de la famille. Que ce soit dans la prise en charge des enfants, leur instruction, leur épanouissement, l'aide à la prise des repas ou veiller à leur état de santé, j'ai toujours su m'organiser et m'enrichir à leur contact.

Assistante maternelle agréée depuis près de xx ans (et *ayant suivi telle ou telle formation*), je suis convaincue que mes qualités relationnelles, ma sociabilité et mon sens de l'organisation me permettront d'intégrer aisément votre équipe et faire de notre collaboration une réussite partagée.

Veillez agréer, Monsieur le Maire, l'assurance de ma parfaite considération.

Lettre refus d'avenant au contrat

À

Le

Monsieur le Maire,

J'ai reçu un avenant le 10..... au contrat de travail qui nous lie depuis le.....

J'ai le regret de vous informer que je ne puis accepter cette modification (motif). En effet,

(précisions du motif)

Compte tenu de ses éléments, je vous informe par ce courrier que je ne signerai pas cet avenant.

Veillez agréer, monsieur le Maire, mes salutations les plus respectueuses.

JURISPRUDENCE

Mme A. D. est employée comme assistante maternelle par une crèche familiale communale. Cette dernière la licencie le 2 juin 2009. Elle lui reproche notamment de refuser de se soumettre à l'obligation de recevoir à son domicile, sans en être préalablement avertie, des visites de contrôle de la part des responsables de la crèche. Autres griefs : Mme A. D. s'est, de manière récurrente, abstenue de déposer ses demandes de congés annuels dans les délais impartis. Enfin, elle n'informait pas la crèche de ses indisponibilités alors même qu'elle demandait aux parents des enfants qui lui étaient confiés de bien vouloir prendre leurs dispositions pour en assurer eux-mêmes la garde durant les jours ou plages horaires en cause, entraînant des difficultés dans les relations avec les parents.

Mme A. D. conteste. Elle fait valoir que les visites à domicile que la crèche souhaitait opérer étaient dépourvues d'objet puisque les conditions d'accueil des enfants à son domicile étaient parfaitement connues. De plus, le non-respect des contraintes liées à l'exercice des fonctions d'une assistante maternelle est un grief également dénué de fondements puisque son agrément a été maintenu puis renouvelé par le conseil départemental.

Des arguments balayés par les magistrats de la cour administrative d'appel de Paris : les manquements évoqués par l'employeur, « eu égard à leur caractère répété », sont suffisamment graves pour justifier la décision de licenciement. La circonstance que le conseil départemental ait maintenu puis renouvelé l'agrément d'assistante maternelle de Mme A. D. est sans incidence sur le fait que cette dernière ne s'est pas soumise aux contraintes liées à l'exercice, en qualité d'agent contractuel employé au sein d'une crèche familiale, des fonctions d'assistante maternelle. Cet arrêt est l'occasion de rappeler qu'il ne suffit pas d'être agréé par le conseil départemental. En tant que salarié, une assistante maternelle, a fortiori d'une crèche familiale, doit se soumettre aux instructions de son employeur, en vertu du lien de subordination.

Cour administrative d'appel de Paris, 2e Chambre, 21 septembre 2016, 15PA03130.

Notice protection juridique

NOTICE D'INFORMATION « PROTECTION JURIDIQUE ADHERENTS UNSA ASSMAT » du contrat groupe n°02ASSMAT

Notice établie sur 2 pages

Cette notice d'information a valeur de Conditions Générales.
Ce contrat est régi par le Code des Assurances.

1 – LES DEFINITIONS :

L'ASSUREUR : CFPD Assurances - S.A. au capital de 1 600 000 € / RCS 958 506 156 B/ Entreprise régie par le Code des Assurances - Siège social 1 Place Francisque Régault – 69002 LYON.

LE SOUSCRIPTEUR : Syndicat National Professionnel des Assistants Maternels et Familiaux (UNSA ASSMAT) ayant son siège social 9 avenue du Bois de Crarnat – 91770 SAINT-VRAIN.

VOUS : les adhérents du souscripteur, dans le cadre de l'exercice de leur activité d'assistant maternel et familial, à jour de leur cotisation, bénéficiaires des garanties.

LE LITIGE : Une situation conflictuelle causée par un désaccord, un événement préjudiciable ou un acte répréhensible, vous conduisant à faire valoir un droit contesté, à résister à une prétention ou à vous défendre devant une juridiction.

LE TIERS : Toute personne étrangère au contrat.

LE MONTANT EN PRINCIPAL : Le principal est défini comme la demande elle-même, par opposition aux accessoires tels que les intérêts, les dépens et autres frais annexes.

2 – LES GARANTIES :

L'assureur intervient quand, dans le cadre de l'exercice de votre activité d'assistant maternel et familial, vous souhaitez être assisté, faire valoir vos droits à l'encontre du responsable de votre préjudice ou faites l'objet d'une réclamation de la part d'un tiers, dans les cas suivants :

2.1 La protection pénale et disciplinaire des personnes physiques :

Vous êtes poursuivi devant les tribunaux répressifs pour des faits consécutifs à un ou une : maladresse, imprudence, négligence, inattention, manque de précaution, abstention fautive, harcèlement, inobservation de la réglementation du travail, infractions liées aux règles de sécurité, infractions liées aux règles générales d'hygiène,...

Vous êtes victime d'injures, de diffamation, de dénigrement ou de dommages corporels et êtes amené à engager une action sur le terrain pénal.

2.2 La protection de votre travail :

Vous avez besoin de faire valoir vos droits à l'égard de votre employeur, car : vous rencontrez des difficultés dans l'exécution de votre contrat de travail, vous contestez votre licenciement, vous contestez le montant de votre solde de tout compte, vous êtes victime de harcèlement ou de discrimination, votre employeur a omis de régler vos cotisations retraites, ...

2.3 La protection administrative :

Vous êtes poursuivi devant les commissions ou juridictions administratives : convocation devant la Commission Consultative Paritaire Départementale, retrait d'agrément, autorisation administrative, ...

3 – VOUS VOUS ENGAGEZ :

- **A déclarer le sinistre** dès que vous en avez connaissance sauf cas de force majeure. L'assureur ne peut néanmoins vous opposer une déchéance de garantie pour déclaration tardive que s'il est prouvé que le retard dans la déclaration lui a causé un préjudice. Vous devez préciser la nature et les circonstances de votre litige et transmettre toutes les informations utiles telles que avis, lettres, convocations, actes d'huissier, éventuelles assignations...
- **A relater les faits** et circonstances avec la plus grande précision et sincérité.
- **A fournir** dans les délais prescrits par la loi ou les règlements tous documents à caractère obligatoire.
- **A établir par tous moyens** la réalité du préjudice que vous alléguiez : **L'ASSUREUR NE PREND JAMAIS EN CHARGE LES FRAIS DE REDACTION D'ACTES, D'EXPERTISES, LES CONSTATS D'HUISSIER, LES FRAIS LIES A L'OBTENTION DE TMOIGNAGES, D'ATTESTATIONS OU DE TOUTES AUTRES PIECES JUSTIFICATIVES DESTINEES A**

CONSTATER OU A PROUVER LA REALITE DE VOTRE PREJUDICE, A IDENTIFIER OU A RECHERCHER VOTRE ADVERSAIRE, OU DILIGENTES A TITRE CONSERVATOIRE OU ENGAGES A VOTRE INITIATIVE

- **A ne prendre aucune initiative sans concertation préalable avec l'assureur.** Si vous prenez une mesure, de quelque nature que ce soit, mandatez un avocat ou tout auxiliaire de justice sans en avoir avisé l'assureur et obtenu son accord écrit, les frais exposés restent à votre charge. Néanmoins, si vous justifiez d'une situation d'urgence caractérisée nécessitant la prise immédiate d'une mesure conservatoire, l'assureur vous remboursera, dans la limite des montants contractuels garantis, les frais et honoraires des intervenants que vous avez mandatés sans avoir obtenu son accord préalable.

4 – L'ASSUREUR S'ENGAGE :

- **A vous écouter** et vous fournir des renseignements juridiques par téléphone que la ligne qui vous est dédiée du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h.
 - **A vous informer** sur vos droits et sur les mesures nécessaires à la sauvegarde de vos intérêts et **a vous conseiller** sur la conduite à tenir devant un différend, sans pour autant effectuer à votre place vos démarches normales de gestion.
 - **A vous aider** à réunir les pièces et témoignages nécessaires à la constitution de votre dossier de réclamation ou de défense et à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir une solution négociée et amiable.
 - **A vous faire assister** par des experts qualifiés quand la spécificité de la matière le nécessite et que cela est utile à la résolution du litige. L'assureur prend en charge les frais et honoraires de cet expert dans la limite des montants contractuels garantis.
 - **A vous proposer une médiation** indépendante des parties.
- Et lorsque toute tentative de résolution du litige sur un terrain amiable a échoué, ou lorsque votre adversaire est assisté par un avocat, l'assureur s'engage :**
- **A vous faire représenter** par l'auxiliaire de justice de votre choix.
 - **A prendre en charge**, dans la limite des montants contractuels garantis : les frais et honoraires des avocats et experts ; les frais de procès comprenant notamment les frais d'huissiers, d'expertise judiciaire...
 - **A organiser votre défense judiciaire** en respectant le libre choix de votre défenseur. Conformément à l'article L127-3 du Code des Assurances, lorsque vous faites appel à un avocat ou toute autre personne qualifiée par la législation ou la réglementation en vigueur pour

vous défendre, vous représenter ou servir vos intérêts, vous avez la liberté de le choisir. Vous choisissez donc en toute liberté et indépendance l'avocat chargé de vos intérêts ; l'assureur intervient seulement pour donner son accord sur le principe de la saisine mais ne désigne pas d'avocat à votre place. Si vous n'en connaissez pas, vous pouvez vous rapprocher de l'Ordre des Avocats du barreau compétent ou demander par écrit à l'assureur de vous communiquer les coordonnées d'un avocat.

Vous avez la maîtrise de la direction du procès en concertation avec l'avocat que vous avez choisi.

Lors de la saisine de l'avocat, celui-ci est tenu en application des règles déontologiques de sa profession, de vous faire signer une convention d'honoraires afin de vous informer des modalités de détermination de ses honoraires et de l'évolution prévisible de leur montant. Par principe, vous faites l'avance des frais et honoraires et l'assureur vous rembourse sur justificatifs le montant des factures réglées dans la limite des montants contractuels garantis. Si la convention d'honoraires le prévoit ou si vous en faites la demande, l'assureur peut procéder directement au règlement de la facture adressée par l'avocat, et ce dans la limite des montants contractuels garantis. Qu'il s'agisse d'un paiement direct ou d'un remboursement, le règlement de l'assureur sera effectué au plus tard 30 jours après réception des justificatifs et interviendra Hors Taxe si vous récupérez la TVA. Toutes Taxes Comprises dans le cas contraire.

- **A vous répondre** et traiter votre demande, dans toutes les hypothèses, **dans les 3 jours ouvrés.**

5 – L'ASSUREUR N'INTERVIENT JAMAIS POUR :

- LES LITIGES OU DIFFERENDS RELATIFS A VOTRE VIE PRIVEE OU NE RELEVANT PAS DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DECLAREE ET PLUS GENERALEMENT NE RELEVANT PAS DES GARANTIES EXPRESSEMENT DECRITES A L'ARTICLE 5.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS TROUVANT LEUR ORIGINE DANS UNE CATASTROPHE NATURELLE AYANT FAIT L'OBJET D'UN ARRETÉ MINISTERIEL OU PREFECTORAL, UNE GUERRE CIVILE OU ETRANGERE, UNE EMEUTE, UN MOUVEMENT POPULAIRE, UNE MANIFESTATION, UNE RIXE, UN ATTENTAT, UN ACTE DE VANDALISME, DE SABOTAGE OU DE TERRORISME.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS EN RAPPORT AVEC UNE VIOLATION INTENTIONNELLE DES OBLIGATIONS LEGALES OU INCONTESTABLES, UNE FAUTE, UN ACTE FRAUDULEUX OU DOLOSIF QUE VOUS AVEZ COMMIS VOLONTAIREMENT CONTRE LES BIENS ET LES PERSONNES EN PLEINE CONSCIENCE DE LEURS CONSEQUENCES DOMMAGEABLES ET NUISIBLES.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS RELEVANT D'UNE GARANTIE DUE PAR UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE DOMMAGES OU RESPONSABILITE CIVILE (SAUF OPPOSITION D'INTERETS OU REFUS INJUSTIFIE D'INTERVENIR DE CELLE-CI) AINSI QUE CEUX RELEVANT DU DEFAUT DE SOUSCRIPTION PAR VOUS D'UNE ASSURANCE OBLIGATOIRE.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS DONT LES MANIFESTATIONS INITIALES SONT ANTERIEURES ET CONNUES DE VOUS A LA PRISE D'EFFET DE L'ADHESION AU CONTRAT OU QUI PRESENTENT UNE PROBABILITE D'OCCURRENCE A L'ADHESION.

- LES LITIGES OU DIFFERENDS RESULTANT DE L'INEXISTENCE D'UN DOCUMENT A CARACTERE OBLIGATOIRE, DE SON INEXACTITUDE DELIBEREE OU DE SA NON-FOURNITURE DANS LES DELAIS PRESCRITS.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS COLLECTIFS DU TRAVAIL OU RELATIFS A L'EXPRESSION D'OPINIONS POLITIQUES, RELIGIEUSES, PHILOSOPHIQUES OU SYNDICALES.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS SURVENANT LORSQUE VOUS ETES EN ETAT D'IVRESSE PUBLIQUE ET MANIFESTE OU LORSQUE LE TAUX D'ALCOOLEMIE EST EGAL OU SUPERIEUR A CELUI LEGALEMENT ADMIS DANS LE PAYS OU A LIEU LE SINISTRE, OU SOUS L'INFLUENCE DE SUBSTANCES OU DE PLANTES CLASSEES COMME STUPEFIANTS OU LORSQUE VOUS REFUSEZ DE VOUS SOUMETTRE A UN DEPISTAGE.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS RELATIFS A L'ACQUISITION, LA DETENTION ET LA CESSION DE PARTS SOCIALES OU DE VALEURS MOBILIERES.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS LIES A LA PROPRIETE, LA LOCATION OU L'USAGE D'UN VEHICULE TERRESTRE A MOTEUR.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS DE NATURE FISCALE OU DOUANIERE.
- LE RECOURNEMENT DE VOS CREANCES.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS DONT LE MONTANT EN PRINCIPAL DES INTERETS EN JEU EST INFERIEUR A 400 € TTC.
- LES LITIGES OU DIFFERENDS VOUS OPPOSANT AU SOUSCRIPTEUR.

6 – L'ASSUREUR NE PREND JAMAIS EN CHARGE :

- LES FRAIS ENGAGES SANS SON ACCORD PREALABLE.
- LES AMENDES, LES CAUTIONS, LES CONSIGNATIONS PENALES, LES ASTREINTES, LES INTERETS ET PENALITES DE RETARD.

- TOUTE SOMME DE TOUTE NATURE A LAQUELLE VOUS POURRIEZ ETRE CONDAMNE A TITRE PRINCIPAL.
- LES FRAIS ET DEPENS EXPOSES PAR LA PARTIE ADVERSE ET QUE VOUS DEVEZ SUPPORTER PAR DECISION JUDICIAIRE.

CFPD Assurances:
Siège social : 1 Place Francisque Régault – 69002 Lyon
SA au capital de 1 600 000 € - RCS Lyon 958 506 156 B

REF : NI GROUPE ADHTS UNSA ASSMAT NAT V.2014

Page 1 sur 2

▪ **LES SOMMES AU PAIEMENT DESQUELLES VOUS POURRIEZ ETRE EVENTUELLEMENT CONDAMNE AU TITRE DES ARTICLES 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE, 375 ET 475-1 DU CODE DE PROCEDURE PENALE, L761-1 DU CODE DE JUSTICE ADMINISTRATIVE, AINSI QUE DE LEURS EQUIVALENTS DEVANT LES JURIDICTIONS ETRANGERES,**

▪ **LES SOMMES DONT VOUS ETES LEGALEMENT REDEVABLE AU TITRE DE DROITS PROPORTIONNELS,**
 ▪ **LES HONORAIRES DE NEGOCIATION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL,**
 ▪ **LES HONORAIRES DE RESULTAT.**

7 – L'APPLICATION DES GARANTIES :

- Dans le temps : Les garanties du contrat prennent effet dès l'adhésion, sous réserve du règlement de la prime, et sont applicables pendant toute la durée de l'adhésion. Les garanties sont dues sans délai de carence pour tout litige survenu et déclaré entre la prise d'effet des garanties et l'expiration de l'adhésion, à condition que vous n'ayez pas connaissance de la situation conflictuelle avant la souscription.

Les garanties suivent le sort de l'adhésion auprès du souscripteur, à laquelle elles sont annexées.

La prescription : La prescription est l'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un délai défini par la loi.

Toutes actions dérivant d'un contrat d'assurance sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance (article L 114-1 du Code des Assurances).

Toutefois, ce délai ne court en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance, et en cas de sinistre, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'assuré contre l'assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'assuré ou a été indemnisé par ce dernier.

La prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription et par la désignation d'experts à la suite d'un sinistre. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'assureur à l'assuré en ce qui concerne l'action en paiement de la prime et par l'assuré à l'assureur en ce qui concerne le règlement de l'indemnité (article L 114-2 du Code des Assurances).

Les causes ordinaires d'interruption de la prescription sont la demande en justice, l'acte d'exécution forcée, la reconnaissance du droit par le débiteur.

Un nouveau délai de deux ans court à compter de l'acte interruptif de prescription ; il peut être suspendu ou interrompu dans les mêmes conditions que le premier.

- Dans l'espace : La garantie s'exerce conformément aux modalités prévues à l'article 4 relatif aux engagements de l'assureur dans tous les pays de l'Union Européenne ainsi qu'en Principauté d'Andorre et Principauté de Monaco (l'assureur s'appuiera le cas échéant sur des correspondants habilités par la législation locale).

8 – VOS INTERETS SONT PROTEGES :

LE SECRET PROFESSIONNEL : Les personnes qui ont à connaître des informations que vous communiquez pour les besoins de votre cause, dans le cadre du contrat d'assurance de protection juridique, sont tenues au secret professionnel.

L'OBLIGATION A DESISTEMENT : Toute personne, chargée d'une prestation juridique, qui a un intérêt direct ou indirect à son objet, doit se désister.

EXAMEN DE VOS RECLAMATIONS : Une réclamation est une déclaration actant le mécontentement d'un client envers un professionnel : une demande de service ou de prestation, d'information, de clarification ou d'avis n'est pas une réclamation. Toute réclamation concernant le contrat, sa distribution ou le traitement d'un litige ou différend, peut être formulée par priorité auprès de votre interlocuteur habituel, et si sa réponse ne vous satisfait pas, auprès du Service Relation Clientèle de l'assureur : par courrier à CFDP Assurances - Service Relation Client - 1 place Francisque Regaud - 69002 LYON, ou par mail à relationclient@cdfp.fr.

A compter de la réception de la réclamation, l'assureur s'engage à en accuser réception sous dix (10) jours ouvrables et, en tout état de cause, à la traiter dans un délai maximum de deux (2) mois.

LE DESACCORD OU L'ARBITRAGE : En cas de désaccord entre vous et l'assureur au sujet de mesures à prendre pour régler un différend, cette difficulté peut être soumise à l'appréciation d'une tierce personne désignée d'un commun accord par les parties ou, à défaut, par le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés.

Les frais exposés pour la mise en œuvre de cette faculté sont à la charge de l'assureur. Toutefois, le Président du Tribunal de Grande Instance, statuant en la forme des référés, peut en décider autrement lorsque vous avez mis en œuvre cette faculté dans des conditions abusives.

Si vous avez engagé à vos frais une procédure contentieuse et obtenez une solution plus favorable que celle qui vous avait été proposée par l'assureur ou par la tierce personne mentionnée à l'alinéa précédent, l'assureur vous indemnise des frais exposés pour l'exercice de cette action, dans la limite des montants contractuels garantis.

LE CONFLIT D'INTERETS : En cas de conflit d'intérêts entre vous et l'assureur ou de désaccord quant au règlement du litige, l'assureur vous informe du droit mentionné à l'article L127-3 du Code des Assurances (à savoir la liberté de choisir un avocat ou une autre personne qualifiée pour vous assister) et de la possibilité de recourir à la procédure mentionnée à l'article L127-4 du Code des Assurances.

LA LOI « INFORMATIQUE ET LIBERTES » : En application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, il est précisé que les données à caractère personnel recueillies sont obligatoires pour conclure le présent Contrat et, qu'à ce titre, elles feront l'objet d'un traitement dont le responsable est l'Assureur, ce qu'acceptent expressément les personnes sur lesquelles portent les données. Ces données pourront être utilisées pour les besoins de la gestion des services souscrits en exécution du Contrat par l'Assureur et ses partenaires au Contrat. Elles pourront être également utilisées pour les actions commerciales de l'Assureur et de ses partenaires. Ces données pourront également être communiquées à des Tiers pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Les signataires du Contrat bénéficient du droit d'obtenir communication de leurs données auprès de l'Assureur, d'en exiger, le cas échéant, la rectification, de s'opposer à leur utilisation à des fins de prospection, notamment commerciale.

L'AUTORITE DE CONTROLE : L'autorité de contrôle de l'assureur est l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution), 61 rue Tailbout, 75436 Paris Cedex 09.

MONTANTS CONTRACTUELS DE PRISE EN CHARGE :

BAREME APPLICABLE AUX HONORAIRES D'AVOCATS ET D'EXPERTS	En € TTC
• Consultation d'Expert	391
• Démarches amiables :	
• Intervention amiable	112
• Protocole ou transaction	335
• Assistance préalable à toute procédure pénale	391
• Assistance à une instruction ou à une expertise judiciaire	
• Expertise Amiable	1116
• Démarche au Parquet (par démarche)	129
• Médiation conventionnelle ou judiciaire, arbitrage	1116
• Tribunal de Police	
• Juridiction de Proximité statuant en matière pénale	558
• Tribunal Correctionnel	893
• Commissions diverses	558
• Tribunal d'Instance	
• Juridiction de Proximité statuant en matière civile	837
• Tribunal de Grande Instance,	
• Tribunal Administratif	1116
• Autres juridictions du 1 ^{er} degré	
• Référé	670
• Référé d'heure à heure	837
• Conseil de Prud'hommes	
• Référé, Bureau de Conciliation, Départage	558
• Bureau de Jugement	837
• Incidents d'instance et demandes incidentes	670
• Ordonnance sur requête (forfait)	446
• Cour ou juridiction d'Appel	1817
• Recours devant le premier Président de la Cour d'Appel	558
• Cour de Cassation, Conseil d'Etat, Cour d'Assises	2096
• Juridictions des Communautés Européennes	
• Juridictions Etrangères (U.E. – Andorre et Monaco)	1116
• Juge de l'exécution	
• Juge de l'exequatur	670

PLAFONDS, FRANCHISE et SEUIL D'INTERVENTION	En € TTC
• Plafond maximum de prise en charge par litige (UE, Andorre et Monaco) :	27892
Dont plafonds pour :	
• Démarches amiables	558
• Expertise judiciaire	5419
• Seuil d'intervention :	400
• Franchise	0

Les montants sont cumulables et représentent le maximum des engagements par intervention ou juridiction.

Ces montants comprennent les frais habituels inhérents à la gestion d'un dossier (frais de copie, de téléphone, de déplacement, de postulation, etc...) et constituent la limite de prise en charge même en cas de pluralité ou de changement d'avocat.

Les honoraires sont réglés une fois la prestation effectuée.

LA SUBROGATION :

Les indemnités qui pourraient vous être allouées au titre des articles 700 du Code de Procédure Civile, 375 et 475-1 du Code de Procédure Pénale, L761-1 du Code de la Justice Administrative ou leurs équivalents devant les juridictions étrangères, ainsi que les dépens et autres frais de procédure vous bénéficient par priorité pour les dépenses dûment justifiées restées à votre charge, et subsidiairement à l'assureur dans la limite des sommes qu'il a engagées.

