

— RÉPONSES AUX QUESTIONS ÉCRITES DES PARTICIPANTS — EQUIPES RELAIS PETITE ENFANCE

Le 1er janvier 2022, la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est entrée en vigueur.

La FEPEM a accompagné l'appropriation et la compréhension de ce nouveau cadre conventionnel auprès des Relais Petite Enfance, en organisant entre novembre 2021 et janvier 2022, 3 webinaires juridiques.

Vous étiez plus de 3 400 professionnels inscrits à ces webinaires et vous avez pu bénéficier de l'expertise du pôle juridique de la Fepem, en direct ou en replay, avec la possibilité de télécharger un document de synthèse (toujours disponible en cliquant sur le lien suivant : [Synthèse-webinaire-Fepem-Equipes-Relais-Petite-Enfance](#))

Nous avons enregistré de nombreuses questions écrites durant ces webinaires, qui n'ont pas toutes pu être traitées en direct. C'est pourquoi, comme nous nous étions engagés à le faire, nous vous proposons ce document, pour vous apporter des éléments complémentaires issus de l'analyse de la totalité de vos questions.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est téléchargeable gratuitement sur le site particulier employeur.

Télécharger

— OFFRES DE SERVICES FEPEM	page 2
— L'APNI	page 3
— LA DURÉE DU TRAVAIL	page 4
— LE CONTRAT DE TRAVAIL	page 5
— LA RÉMUNÉRATION	page 6
— LES ABSENCES	page 7
— LES CONGES PAYES	page 10
— LA RUPTURE	page 11



OFFRES DE SERVICES FEPEM

— Vers qui les particuliers employeurs peuvent-ils se diriger pour être aidés dans les démarches et calculs ?

La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM) accompagne les particuliers employeurs dans leur relation de travail avec leurs salariés.

Les particuliers employeurs peuvent adhérer à la FEPEM (droit d'entrée de 12€), accéder à des formules d'accompagnement juridique (tarifs à distinguer selon la thématique choisie) et ainsi être accompagnés par un juriste expert.

— Comment joindre la FEPEM ?

La FEPEM est présente sur l'ensemble du territoire. Vous pouvez retrouver les coordonnées de votre contact local [ici](#).

— Existe-t-il des antennes locales pour les particuliers employeurs ?

Particulier Emploi est l'interlocuteur privilégié pour obtenir de l'information 100% pratique sur l'emploi à domicile entre particuliers. Employeurs et futurs employeurs, salariés et futurs salariés, demandeurs d'emploi, retraités, aidants... Les experts Particulier Emploi leur facilitent les démarches et les accompagnent dans les différentes étapes de la relation d'emploi à domicile, de l'embauche à la rupture du contrat de travail.

Employeurs ou salariés peuvent contacter le [Particulier Emploi sur l'ensemble du territoire](#).

Qu'est-ce que l'APNI ?

L'APNI est l'association paritaire, mandatée par les particuliers employeurs, chargée de gérer les droits sociaux des salariés à la place des particuliers employeurs.

Avec l'APNI, certaines démarches sont ainsi simplifiées et sécurisées. Par exemple, l'APNI se chargera de la mise en œuvre de l'indemnité de départ volontaire à la retraite pour les salariés à compter de janvier 2023.

L'APNI permet également le déploiement du service [Activités sociales et culturelles](#) ouvertes à l'ensemble des salariés du secteur de l'emploi à domicile

En quoi consiste la mutualisation des coûts ?

La mutualisation consiste à répartir solidairement entre tous les particuliers employeurs le coût des différents droits sociaux des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle permet ainsi de ne pas faire peser sur un unique particulier employeur la charge financière des différents droits sociaux du salarié.

Par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2022, il est prélevé à tous les particuliers employeurs une cotisation patronale de 0,60% du salaire brut qui permettra, dès janvier 2023, de financer les indemnités de départ volontaire à la retraite des salariés. Ainsi, le coût de cette indemnité n'est pas supporté que par le dernier particulier employeur mais par l'ensemble des particuliers employeurs de la branche.

De même, concernant la mise en œuvre de la surveillance médicale, il sera prélevé à chaque particulier employeur, une contribution financière qui permettra de financer le suivi médical de l'ensemble des salariés du secteur de l'emploi à domicile.



LA DURÉE DU TRAVAIL

Quelle est la durée maximale du travail ?

- Selon l'article 96 de la nouvelle convention collective pour les assistants maternels, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 45 heures. Au-delà de 45 heures, les heures sont considérées comme des heures majorées. Le contrat peut prévoir moins de 45 heures ou plus de 45 heures hebdomadaire dans la limite de 48 heures par semaine sur une moyenne de 4 mois.
- Selon l'article 134 de la nouvelle convention collective pour les gardes d'enfants à domicile, la durée hebdomadaire reste fixée à 40 heures par semaine. Au-delà de 40 heures hebdomadaires, les heures sont dites « supplémentaires ». Un garde d'enfants à domicile peut effectuer jusqu'à 50 heures sur une seule semaine sans pouvoir dépasser une moyenne de 48 heures sur douze semaines consécutives.

Quelle est la durée du repos hebdomadaire ?

L'article 46 de la nouvelle convention collective prévoit que le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives. Il n'est pas possible de déroger à ce principe, même avec l'accord du salarié.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

— Quels sont les cas de recours au CDD ?

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat précaire rigoureusement encadré par le Code du travail (*articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail*). Dans tous les cas, le CDD ne peut pas être utilisé pour pourvoir un emploi durable, ni pour satisfaire la demande du salarié.

Un particulier employeur ne peut pas, par exemple, recourir à un CDD au motif qu'il a besoin d'un assistant maternel uniquement pendant l'année scolaire et jamais sur les grandes vacances.

L'employeur ne peut pas non plus recourir au CDD lorsque le salarié qu'il souhaite recruter n'est disponible que pour une durée temporaire.

Les cas de recours recevables peuvent, par exemple, être :

- Le remplacement d'un salarié absent ;
- L'attente de l'entrée en poste de la personne recrutée en CDI.

— Quelle est la spécificité de la période d'essai en cas de fratrie chez un assistant maternel ?

Si un contrat est déjà en cours avec le même assistant maternel pour un enfant de la même famille, la période d'essai du nouvel enfant accueilli ne pourra excéder 30 jours calendaires.

— Quel délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ?

L'employeur ou le salarié peut rompre sans motif et à tout moment le contrat de travail par écrit avant la fin de la période d'essai prévue au contrat. Les délais de prévenance prévus dans le code du travail ne sont pas applicables au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.



LA RÉMUNÉRATION

— Quelle est la majoration de salaire d'un assistant maternel titulaire d'une certification de la branche ?

Si l'assistant maternel est titulaire du titre de branche « Assistant maternel / Garde d'enfants », le minima conventionnel est alors majoré de 3%.

A la date de publication, le salaire minimum est de 2,97€ brut.

— La mensualisation des heures majorées est-elle obligatoire ?

L'article 110-1 de la nouvelle convention collective prévoit la majoration des heures au-delà de 45 heures hebdomadaire, le taux de majoration étant laissé à la libre négociation des parties sans pouvoir être inférieur à 10%. Lorsque la durée hebdomadaire de base prévoit des heures majorées, la mensualisation du salaire doit se faire sur toutes les heures, y compris celles majorées.

— Comment sont rémunérés les jours fériés ?

- Le 1^{er} mai est un jour obligatoirement chômé et payé. Néanmoins, les partenaires sociaux ont conservé la possibilité qu'il soit exceptionnellement travaillé en raison de la singularité du secteur. Dans cette hypothèse, la rémunération est majorée de 100%.
- Les jours fériés dits « ordinaires » correspondent à tous les jours fériés de l'année hors la journée du 1^{er} mai. Le contrat peut prévoir que les jours fériés ordinaires sont travaillés, dans ce cas, la rémunération est alors majorée de 10%.

— Comment sont pris en charge les frais de transports en commun ?

L'article 59 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile énonce que le particulier employeur a l'obligation de prendre en charge, à hauteur de 50%, le prix du titre d'abonnement aux transports publics permettant au salarié de se déplacer entre son domicile privé et son lieu de travail.

L'assistant maternel peut prétendre à cette prise en charge seulement s'il exerce son activité en dehors de son domicile (exemple en MAM).

■ Comment les congés pour évènements familiaux sont-ils rémunérés ?

Selon l'article 48-1-3-1 de la nouvelle convention collective, certains évènements liés à la vie privée et familiale du salarié lui permettent de bénéficier de congés pour évènement familial. Ces congés sont définis dans la convention collective. Pendant ces absences, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération. Par conséquent, le particulier employeur doit, pour le mois concerné par la prise du congé, verser le salaire mensualisé habituel au salarié. Il s'agit par exemple des évènements familiaux tels que le mariage, le Pacs, la naissance d'un enfant etc.

■ Comment fonctionnent les congés pour enfant malade ? Le compteur repart-il à zéro au 1^{er} janvier ?

Les congés pour enfant malade permettent à un salarié de s'absenter pour s'occuper de son enfant. Ainsi, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical de l'enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est de 3 jours. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans. La convention collective prévoit que ces 3 ou 5 jours sont accordés par année civile. Par conséquent, le compteur repart à zéro au 1^{er} janvier de chaque année.

■ Quelles sont les méthodes de déduction d'absence ?

Pour un assistant maternel, il existe deux méthodes de calcul en fonction du type d'accueil (article 111 de la convention collective). En effet, en fonction du type d'accueil, la façon dont le salaire mensuel doit être calculé est différente.

- En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois, le calcul est le suivant :

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré = montant à déduire du salaire mensualisé.

Exemple de calcul : l'assistant maternel est embauché sur la base d'un accueil de 52 semaines par période de 12 mois. La durée de travail hebdomadaire est de 30 heures, 6 heures par jour du lundi au vendredi et le salaire mensuel brut est de 520 €.

L'assistant maternel est en arrêt de travail du 7 au 13 mars 2022, soit 30 heures non travaillées. Il aurait dû réellement travailler 138 heures durant le mois de mars 2022 s'il n'avait pas été absent.

Le calcul est donc : 520 € x 30 heures non travaillées / 138 heures qu'il aurait dû réellement travailler dans le mois = 113,04 € à déduire. Soit, un salaire brut de : 520 € - 113,04 € = 406,96 €.

- En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois, le calcul est le suivant :

Salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient dû être réellement travaillés dans le mois considéré = montant à déduire du salaire mensualisé.

Exemple de calcul : l'assistant maternel est embauché sur la base d'un accueil de 36 semaines par période de 12 mois. La durée de travail hebdomadaire est de 30 heures, 6 heures par jour du lundi au vendredi et le salaire mensuel brut est de 360 €.

Durant le mois de mars 2022, il est prévu une période de non-accueil du 21 au 27 mars. L'assistant maternel est en arrêt de travail du 7 au 13 mars 2022, soit 5 jours non travaillés. Il aurait dû réellement travailler 23 jours durant le mois de mars s'il n'avait pas été absent (il convient de comptabiliser des jours pour la période de non-accueil).

Le calcul est donc : 360 € x 5 jours non travaillés / 23 jours qu'il aurait dû réellement travailler dans le mois = 78,26 € à déduire.

Soit, un salaire brut de : 360 € - 78,26 € = 281,74 €.

Pour un garde d'enfants à domicile, le calcul à effectuer en cas d'absence non rémunérée est le suivant (article 152-1 de la convention collective) :

Salaire mensualisé x nombre d'heures réellement effectuées dans le mois / nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré = montant du salaire à verser.

Il n'est pas possible d'effectuer une autre méthode de calcul que celle prévue par la convention collective.

■ **Comment calculer la rémunération de l'assistant maternel pendant la période d'adaptation ?**

La période d'adaptation sert à créer du lien entre l'enfant et l'assistant maternel mais également entre le parent employeur et son nouveau salarié afin d'établir une relation de confiance. Selon l'article 94 de la nouvelle convention collective, la rémunération de l'assistant maternel est mensualisée dès le début de la relation de travail. Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur doit procéder à une déduction de salaire si le salarié n'a pas effectué toutes les heures prévues par le contrat de travail. Le calcul à effectuer est le même qu'en cas d'absence du salarié.

■ **Pour le cas particulier de l'absence de l'enfant chez un assistant maternel : les 10 jours enfant malade doivent-ils être consécutifs ?**

En cas d'embauche d'un assistant maternel, le particulier employeur peut ne pas rémunérer le salarié en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation. Deux limites sont prévues par la convention collective :

- En cas de courte absence de l'enfant, dans la limite de 5 jours d'absence. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs ;
- En cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'embauche ou de sa date d'anniversaire. En revanche, en cas d'embauche d'un garde d'enfants à domicile, les absences de l'enfant en raison de sa maladie ou de son hospitalisation n'entraînent pas une diminution de la rémunération du salarié.



LES CONGÉS PAYÉS

— Quelles sont les deux méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés ?

Afin de déterminer le montant de l'indemnité de congés payés, il convient d'effectuer deux calculs et de retenir le plus favorable pour le salarié (article 48-1-1-5 de la convention collective) :

- Méthode du maintien de salaire : il s'agit de la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle des congés payés ;
- Méthode du 1/10^{ème} : elle correspond à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de cette période.

— Pour les assistants maternels, faut-il rédiger un avenant pour modifier la méthode de calcul des congés payés lorsque le contrat prévoit la rémunération par la méthode du 1/12 ?

La nouvelle convention collective a supprimé la possibilité de verser l'indemnité par 12^{ème} chaque mois. Si le contrat de travail prévoyait un tel mode de versement, il convient d'établir un avenant au contrat de travail afin de prévoir le nouveau mode de versement de l'indemnité de congés payés.

— Les congés payés suspendent-ils toujours le préavis ?

En principe, la prise de congés payés durant le préavis a pour effet de suspendre le préavis qui reprend au retour du salarié. Toutefois, en cas d'accord écrit et signé par le particulier employeur et le salarié, il est possible de convenir que les périodes de préavis et de congés payés se cumulent (article 64-1 de la convention collective).



LA RUPTURE

— Quelle est l'incidence du décès du salarié ?

Selon l'article 63-3-2 de la nouvelle convention, en cas de décès du salarié, aucune procédure n'est à observer car le contrat de travail est rompu de plein droit à la date du décès. Toutefois, le particulier employeur doit informer les ayants droits de la rupture du contrat de travail.

— Quels sont les impacts de la reprise d'ancienneté chez un assistant maternel lors de la rupture ?

En cas d'accueil d'une fratrie, l'ancienneté de l'assistant maternel est appréciée à la date du premier contrat si celui-ci n'a pas été rompu lors de la conclusion du nouveau contrat de travail et si cette reprise d'ancienneté a été prévue au contrat.

Exemple : l'assistant maternel accueille deux enfants d'une même famille. Le premier contrat a été conclu le 1^{er} janvier 2021 et le second contrat le 1^{er} janvier 2022. Le particulier employeur procède au retrait de ses deux enfants au mois d'août 2022. Pour les deux ruptures de contrat, un préavis de 1 mois calendaire doit être observé.

— Quelle est l'incidence de la demande de dispense de préavis par le salarié ?

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié et avec l'accord du particulier employeur, la date de fin de contrat est fixée au dernier jour travaillé. Dans cette situation, il est recommandé que le salarié demande cette dispense de préavis par écrit.

— L'indemnité de fin de contrat des assistants maternels est calculée sur une valeur brute mais est-elle soumise à cotisations ?

L'indemnité de rupture est versée au salarié sur sa valeur brute mais cette somme n'est pas soumise à cotisations.

— Quels sont les documents de fin de contrat ?

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail classiques ou spécifiques, ou pendant la période d'essai, le particulier employeur doit obligatoirement remettre à l'assistant maternel ou à la garde d'enfants des documents de fin de contrat à savoir :

- Un certificat de travail dont les éléments essentiels sont énumérés à l'article 69 de la convention collective. Il doit notamment indiquer une clause relative à la portabilité de la prévoyance qui précise qu'à compter de la date de fin de contrat, le salarié peut bénéficier du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance.
- Une attestation spécifique Pôle emploi ;
- Un reçu pour solde de tout compte, désormais obligatoire.