

# ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Brochure n° 3317

Générée le 01/05/2017



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l'évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 1 juillet 2004.....	1
Préambule.....	1
Dispositions générales.....	2
Obligations administratives générales.....	3
Classification.....	3
Contrat de travail.....	4
Période d'essai.....	5
Durée de l'accueil.....	5
Rémunération.....	6
Indemnités d'entretien et frais de repas.....	7
Indemnités diverses.....	7
Repos hebdomadaire.....	7
Jours fériés.....	7
Congés annuels.....	8
Autres congés.....	10
Absences.....	11
Surveillance médicale.....	11
Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité.....	11
Couverture maladie et accident.....	11
Rupture du contrat.....	12
Formation professionnelle.....	13
Textes Attachés.....	14
Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er juillet 2004.....	14
Annexe II : Accord de prévoyance CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er juillet 2004.....	14
Préambule.....	14
Chapitre Ier : Garantie en cas d'incapacité de travail.....	14
Objet de la garantie.....	14
Bénéficiaires.....	14
Bénéficiaires.....	15
Montant des indemnités d'incapacité.....	15
Salaire de référence.....	15
Montant des indemnités d'incapacité.....	15
Délai de carence.....	15
Durée de l'indemnisation.....	15
Salariés de plus de 65 ans.....	16
Chapitre II : Garantie en cas d'invalidité.....	16
Définition de la garantie.....	16
Bénéficiaires.....	16
Salaire de référence.....	16
Montant de la rente d'invalidité.....	16
Durée de l'indemnisation.....	17
Chapitre III : Clauses communes.....	17
Prise en charge des arrêts de travail.....	17
Exclusions.....	17
Paiement des indemnités et rentes complémentaires.....	17
Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires.....	17
Charges sociales.....	17
Montant des cotisations.....	18
Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires.....	18
Contrôle médical.....	18
Chapitre IV : Dispositions générales.....	18
Institution gestionnaire.....	18
Salariés couverts antérieurement par un autre regime de prévoyance.....	18
Paiement des cotisations.....	19
Commission paritaire de suivi et de pilotage.....	19
Réexamen de l'accord.....	20
Dispositions d'ordre général.....	20
Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective.....	20
Exposé des motifs.....	20
Chapitre préliminaire : Champ d'application.....	21
Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.....	21
Aide au paritarisme.....	21
Organisation de la négociation collective.....	21
Participation à la négociation collective.....	22
Participation à des réunions de préparation ou de suivi.....	22
Chapitre II : Création d'une association paritaire.....	22
Création d'une association paritaire.....	22
Objet social.....	22
Membres de l'association.....	23
Composition et rôle du bureau.....	23
Rôle du comité de gestion.....	23

# Sommaire

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.....	24
Cotisation des employeurs à l'association paritaire.....	24
Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir.....	24
Utilisation de la part A destinée aux salariés.....	24
Utilisation de la part B destinée aux salariés.....	24
Utilisation de la part A destinée aux employeurs.....	25
Utilisation de la part B destinée aux employeurs.....	25
Bilan annuel.....	25
Chapitre IV : Dispositions finales.....	25
Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord.....	26
Conditions de dénonciation du présent accord.....	26
Annexe IV : Engagement réciproque.....	26
Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.....	27
Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail.....	29
Annexe VI : Modèle de bulletin de paie. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juillet 2004.....	30
Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à l'adhésion à un organisme de prévoyance.....	30
Avenant du 20 janvier 2009 relatif à l'incapacité de travail.....	30
Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE à la convention collective.....	31
Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 à l'accord du 1er juillet 2004 relatif à la prévoyance.....	31
Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance.....	32
Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance.....	33
Chapitre préliminaire. - Personnes couvertes par l'accord de prévoyance.....	33
Chapitre Ier. - Garantie en cas d'incapacité de travail.....	33
Chapitre II. - Garantie en cas d'invalidité.....	34
Chapitre III. - Garantie « Rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).....	35
Chapitre IV. - Garantie maladies redoutées.....	35
Chapitre V. - Clauses communes.....	37
Chapitre VI. - Dispositions d'ordre général.....	39
Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention.....	41
Avenant du 1er octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance.....	41
Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création d'un fonds d'action sociale.....	43
Préambule.....	43
1. Champ d'application de l'avenant.....	43
2. Objet du fonds d'action sociale.....	43
3. Bénéficiaires du fonds.....	43
4. Mode de financement du fonds d'action sociale.....	43
5. Définition des orientations stratégiques.....	44
6. Mode de gestion du fonds.....	44
7. Dépôt, extension et entrée en vigueur.....	44
Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III).....	44
Exposé des motifs.....	44
Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social.....	45
Exposé des motifs.....	46
Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle.....	47
Préambule.....	48
Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	48
Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie.....	49
Chapitre II Accès à la formation et à la certification.....	50
Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.....	52
Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord.....	53
Textes Extensions.....	55
Arrêté portant extension de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et d'un avenant la complétant. JORF 28 décembre 2004.....	55
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395). JORF 19 décembre 2006.....	55
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>58</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	59
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	60
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	61
4. La rupture conventionnelle est.....	62
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	63
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	64
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	65
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	66
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	67
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	68
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>69</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	70
a. Définition de la convention collective.....	70
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	70

# Sommaire

<b>Comment lire efficacement sa convention collective</b>	
c. Utilité de la convention collective.....	70
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	71
a. L'activité de l'entreprise.....	71
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	71
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	71
d. Les mentions du contrat de travail.....	72
e. L'affichage dans l'entreprise.....	72
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	73
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	73
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	74
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	74
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	74
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	74
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	75
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	75
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	77
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	77
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	77
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	77
d. La disparition des organisations signataires.....	77
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	78
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	78
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	78
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	80
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	81

# Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 1 juillet 2004

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC santé et sociaux secteur des emplois de la famille ;

Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM).

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, par lettre du 21 juillet 2009 (BO n°2009-35)

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, par lettre du 3 décembre 2010 (BO n°2011-9)

### Préambule

#### En vigueur étendu

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parent(s) pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement.

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires, en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles ;

- du code de la santé publique ;

- du code du travail.

Le conseil général intervient pour la délivrance de l'agrément et en contrôle le suivi ; il veille à l'application de la réglementation de la santé publique, de l'action sociale et de la famille. De ce fait, il autorise ou non l'exercice de l'activité.

Le parent qui confie son enfant à un assistant maternel devient de ce fait un particulier employeur. Le lien de subordination existe dans cette relation qui est celle d'un contrat de travail. Le particulier employeur n'est pas une entreprise, il ne poursuit pas une recherche de profit. La profession s'exerce au domicile privé de l'assistant maternel.

La relation de respect et de confiance est essentielle dans ce contexte.

De nombreuses dispositions du code du travail prévues pour les entreprises ne s'appliquent pas dans la relation de travail entre l'assistant maternel et son employeur.

Pour toutes ces raisons, la FEPEM au nom des employeurs, et les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, SNPAAM), au nom des salariés, ont fortement ressenti le besoin de créer une convention collective définissant clairement les règles minimales ainsi que les devoirs et les droits des employeurs et des salariés.

Deux accords, l'un relatif à la formation professionnelle et l'autre à la classification, feront l'objet d'une future négociation.

Cette convention collective doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité qui connaît un développement important.

## Dispositions générales

### Article 1er En vigueur étendu

#### a) Champ d'application professionnel

Code NAF : 85.3G

La présente convention collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s).

Cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel mentionné dans l'agrément.

L'assistant maternel accueille les enfants qui lui sont confiés par le parent particulier employeur moyennant rémunération.

L'assistant maternel doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

La présente convention règle les rapports entre chaque parent particulier employeur et l'assistant maternel.

#### b) Champ d'application géographique

Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (DOM).

#### c) Libertés d'opinion et syndicale

Les contractants reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté syndicale.

#### d) Egalité de traitement entre les salariés

Les contractants reconnaissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

#### e) Durée de la convention. - Dénonciation. - Modification et révision

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer, en partie ou en totalité, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception et préavis de 3 mois.

Conformément au code du travail, la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et déposée auprès des services du ministère compétent.

Dans ce cas, la convention ou la partie de la convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au maximum pendant 1 an.

La commission paritaire nationale est composée des représentants des employeurs (FEPÉM) et des organisations syndicales, CFDT, CFTC, CGT, (FGTA) FO, SNPAAM, représentatives de la branche professionnelle. Elle siège en mixte lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère du travail (1).

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire nationale de la présente convention. La commission paritaire devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois ; ses modalités de fonctionnement sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

#### f) Avantages acquis

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

#### g) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tout le territoire entrant dans le champ d'application.

#### h) Entrée en application

La présente convention collective sera applicable à compter du 1er jour du trimestre civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### i) Périodicité de la négociation

Les parties signataires se rencontrent au moins 1 fois par an pour présenter le rapport de branche et négocier les salaires, au moins 1 fois tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité de traitement entre les salariés telles que définies à l'article 1er d et au moins 1 fois tous les 5 ans pour examiner les classifications, ou à la demande d'une des parties.

#### j) Présence aux réunions paritaires

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite de 1 journée par trimestre. Cette journée sera justifiée par une convocation et annoncée à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

Les partenaires sociaux décident de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon des modalités définies en annexe III.

#### k) Conciliation et interprétation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles, notamment à l'occasion de l'interprétation de la convention collective nationale.

La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des organisations membres de la commission.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (2).

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariales et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations signataires de la présente convention.

La commission est convoquée par le président et doit se réunir dans le délai de 1 mois après la demande.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres présents de la commission.

En tout état de cause, les parties peuvent porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### **Obligations administratives générales**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Obligations de l'employeur :

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général.
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF.
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié.
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel.
5. Etablir un contrat de travail écrit.
6. Etablir mensuellement un bulletin de paie.
7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

Obligations du salarié :

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil.
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social.
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile.
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
5. Conclure un contrat de travail écrit.

### **Classification**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Les négociateurs de la présente convention collective ont pour objectif la professionnalisation du métier d'assistant maternel.

Ils affirment leur intention de reconnaître la qualification que les salariés acquièrent à travers :

- l'exercice de la profession ;
- l'expérience validée ;

- les formations attestées par un diplôme de la branche.

La qualification ainsi acquise permettra la reconnaissance des compétences dans une classification des emplois de la branche.

## **Contrat de travail**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.

Il est signé lors de l'embauche.

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Mentions et rubriques administratives et conventionnelles :

- identification des parties ;
- numéro d'identification employeur ;
- numéro Urssaf ou n° Pajemploi ;
- numéro de sécurité sociale du salarié ;
- nom de l'enfant et date de naissance ;
- date d'embauche ;
- références de l'agrément ;
- assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- assurance automobile (s'il y a lieu) ;
- durée période d'essai ;
- périodes d'accueil et horaires ;
- absences prévues de l'enfant ;
- rémunération de l'accueil :
- salaire brut minimum statutaire ;
- salaire brut horaire - salaire net horaire ;
- salaire brut mensuel - salaire net mensuel ;
- date de paiement.
- congés payés : dates habituelles des congés ;
- frais d'entretien ;
- jours fériés travaillés ou chômés ;
- repos hebdomadaire.

Consignes et informations concernant l'enfant :

- santé ;
- régime alimentaire ;
- médecin de référence ;
- soins ou médicaments ;
- consignes en cas d'urgence.
- autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;

- autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant :  
conduite à l'école, activités extra-scolaires et autres (à préciser au contrat) ;
- personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
- personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents ;

Documents à joindre au contrat de travail :

Voir annexe V bis de la présente convention collective nationale.

Conditions particulières :

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

## **Période d'essai**

### **Article 5** **En vigueur étendu**

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- l'attestation Assedic.

## **Durée de l'accueil**

### **Article 6** **En vigueur étendu**

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat.

Accueil annuel

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer le délai de prévenance.

Un délai de prévenance sera précisé au contrat si les 2 parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat pourront être effectuées si les 2 parties en sont d'accord.

Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

Accueil journalier

Principes :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum ;
- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures ;
- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.

Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Se reporter à l'article 7 " Rémunération " à l'article 12 " Congés annuels " au 1. Congés payés, alinéa f.

## Rémunération

### Article 7 En vigueur étendu

#### 1. Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8 du salaire statutaire brut journalier.

#### 2. Salaire mensuel brut de base

Accueil régulier

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

A. - Si l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines, y compris les congés payés du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12.

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (voir art. 12 " Congés annuels ").

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 " Absences ".

B. - Si l'accueil s'effectue sur 1 année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées / 12.

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base (voir art. 12 " Congés annuels ").

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article, ou minoré tel que prévu à l'article 14 " Absences ".

Accueil occasionnel

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter à l'article 12 " Congés annuels " au 1. Congés payés, alinéa f.

#### 3. Heures complémentaires

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

#### 4. Majorations

##### a) Heures majorées

A partir de la 46e heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

##### b) Majorations pour difficultés particulières

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

## 5. Périodicité

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

## 6. Bulletin de paie

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

## Indemnités d'entretien et frais de repas

### Article 8

En vigueur étendu

#### 1. Frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire : voir annexe I.

#### 2. Frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

#### 3. Contractualisation

Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

## Indemnités diverses

### Article 9

En vigueur étendu

#### Frais de déplacement

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Les modalités sont fixées au contrat.

## Repos hebdomadaire

### Article 10

En vigueur étendu

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

## Jours fériés

### Article 11

En vigueur étendu

1er Mai :

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er Mai ne peut-être la cause d'une réduction de la

rémunération.

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié ;
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

## **Congés annuels**

### **Article 12** **En vigueur étendu**

Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :

#### 1. Congés payés

##### a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de date à date.

##### b) Durée des congés payés

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

##### c) Calcul du nombre de jours de congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

##### d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

#### e) Fractionnement des congés payés

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

#### f) Rémunération des congés payés

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...) ;

- soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'article 7 " Rémunération ", alinéa 2 b.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en 1 seule fois au mois de juin ;

- soit lors de la prise principale des congés ;

- soit au fur et à mesure de la prise des congés ;

- soit par 12e chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e " Fractionnement " du présent article et " Congés pour événements familiaux " à l'article 13 " Autres congés ".

Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

#### g) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

## 2. Congés annuels complémentaires

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant, pour lui

permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

### 3. Dispositions communes

Décompte des congés pris :

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le 1er jour de vacances à décompter est le 1er jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du 1er jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Bulletin de paie :

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

## Autres congés

### Article 13 En vigueur étendu

Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :

- décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux[se]) : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'événement.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence de 1 jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. 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.

## Absences

### Article 14 En vigueur étendu

#### Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

Voir article 13 " Autres congés ".

Voir article 17 " Couverture maladie accident ".

#### Absences de l'enfant

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

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 heures, un certificat médical daté du 1er jour d'absence.

Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat ;

- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat (voir art. 18 " Rupture du contrat "), soit de maintenir le salaire.

## Surveillance médicale

### Article 15 En vigueur étendu

La FEPEM et les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FGTA FO, SNPAAM) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.

## Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité

### Article 16 En vigueur étendu

#### a) Dispositions générales

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

#### b) Dispositions particulières

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance de 1 mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

## Couverture maladie et accident

### Article 17 En vigueur étendu

Le salarié remplissant les conditions de base définies au chapitre préliminaire de l'annexe II « Accord de prévoyance » bénéficie, sous réserve d'en remplir les conditions :

- d'une garantie en cas d'incapacité de travail ;

- d'une garantie en cas d'invalidité ;

- d'une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;

- d'une garantie « maladies redoutées » ;

- du bénéfice du maintien de ces garanties.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978) est financée en totalité par la cotisation des employeurs ;

- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe II « Accord de prévoyance » de la présente convention collective nationale.

## Rupture du contrat

### Article 18

#### En vigueur étendu

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

#### a) Rupture à l'initiative de l'employeur. - Retrait de l'enfant

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

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

#### b) Rupture à l'initiative du salarié. - Démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

#### c) Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté avec l'employeur ;

- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

#### d) Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées, tel que prévu à l'article 7 "Rémunération" à l'alinéa 2 b.

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

#### e) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

#### f) Indemnité de rupture

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

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

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

#### g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture (1), du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

h) Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- l'attestation Assedic pour lui permettre de faire valoir ses droits.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### **Formation professionnelle**

#### **Article 19** En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la profession, les négociateurs de la présente convention collective :

- estiment que la formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation ;
- affirment leur volonté, dans le cadre qui leur est réservé par la loi n° 2004-391 du 7 avril 2004 publiée au Journal officiel du 5 mai 2004 ;
- d'initier une politique de formation professionnelle adaptée aux spécificités du métier et de son contexte ;
- d'engager paritairement une négociation pour la mise en oeuvre.
- créent une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

## Textes Attachés

### Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er juillet 2004

#### En vigueur étendu

L'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant (voir art. 8 de la présente convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Par accord paritaire du 1er juillet 2004, les partenaires sociaux fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à 2,65 € par journée d'accueil.

### Annexe II : Accord de prévoyance CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1er juillet 2004

#### Préambule

#### En vigueur étendu

Cet accord détermine les conditions d'application de l'article 17 "Couverture maladie accident" de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Compte tenu du fait que la protection d'origine légale en cas de maladie et d'accident ne s'applique qu'à partir des 3 ans d'ancienneté chez l'employeur, que cette condition est rarement réalisée pour les assistants maternels employés par des particuliers employeurs, les partenaires sociaux ont décidé de créer un régime de prévoyance assurant une meilleure protection des assistants maternels.

Mutualisée pour l'ensemble des assistants maternels employés par des particuliers employeurs, et applicable à tous, quel que soit le temps d'accueil de l'enfant, cette garantie est source de cohésion ; de plus, elle participe à la lutte contre le travail dissimulé.

La gestion par un organisme extérieur et la mutualisation de cette garantie apportent aux assistants maternels une véritable protection sociale et aux particuliers employeurs une simplification de leurs obligations.

Le présent accord va dans le sens de la reconnaissance de la profession des assistants maternels.

#### Définitions générales

Maladie : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

Accident : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Rechute : nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est la sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

Salaire de référence : le salaire pris en compte pour la détermination des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales et patronales, ce qui exclut donc les indemnités perçues pour les frais divers (hébergement, nourriture, entretien, trajet ...).

### Chapitre Ier : Garantie en cas d'incapacité de travail

#### Objet de la garantie

#### Article 1.1

#### En vigueur étendu

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé en complément aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

#### Bénéficiaires

#### Article 1.2

#### En vigueur étendu

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;

- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ou de bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

(1) Article étendu sous réserve que la durée des conditions d'ancienneté ou cotisations requises soit toujours égale ou supérieure à la durée d'immatriculation ainsi neutralisée (arrêté du 17 mai 2010, art. 1er).

## **Bénéficiaires**

### **Montant des indemnités d'incapacité**

#### **Salaire de référence**

##### **Article 1.3**

##### **En vigueur étendu**

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des " indemnités d'incapacité " est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu, par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est-à-dire le salaire soumis à cotisations, hors frais d'entretien, de nourriture...) au cours des 3 derniers mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence se reconstitue à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

#### 1.3.1. Période incomplète hors congés payés

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

#### 1.3.2. Congés payés

Si l'assistant maternel n'a aucun salaire versé pendant au moins 1 mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail.

#### 1.3.3. Rechute

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des " indemnités d'incapacité " seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation s'il y a lieu.

### **Montant des indemnités d'incapacité.**

##### **Article 1.4**

##### **En vigueur étendu**

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base totale mensuelle est égale à 76 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence ;
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus moins l'indemnité journalière de sécurité sociale, prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière sera recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

## **Délai de carence**

### **Durée de l'indemnisation**

##### **Article 1.6**

##### **En vigueur étendu**

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité, au 1er jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au 1er jour d'effet de la retraite ;
- ou au 65e anniversaire de l'intéressé (1).

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant maternel est suspendu, l'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ;
- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 90 jours.

(1) Tiret exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### **Salariés de plus de 65 ans**

#### **Article 1.7** En vigueur étendu

Si un salarié en activité au-delà de 65 ans se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 90e jour d'arrêt continu.

## **Chapitre II : Garantie en cas d'invalidité**

### **Définition de la garantie**

#### **Article 2.1** En vigueur étendu

Une rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux salariés définis ci-dessous.

### **Bénéficiaires**

#### **Article 2.2** En vigueur étendu

Peut bénéficier de cette rente d'invalidité tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le 1er jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1er jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé au cours des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits en rente d'invalidité ;
- de percevoir une pension pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 % ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

### **Salaire de référence**

#### **Article 2.3** En vigueur étendu

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est-à-dire le salaire soumis à cotisation, hors frais d'entretien, de nourriture...) au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

### **Montant de la rente d'invalidité**

#### **Article 2.4** En vigueur étendu

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 90 % du salaire de référence net de charges sociales annuel moins la pension ou rente annuelle réelle de la sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement. Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut

percevoir une pension ou une rente pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, elle sera recalculée sur la base du salaire de référence défini dans l'article 2.3.

### **Durée de l'indemnisation**

#### **Article 2.5** En vigueur étendu

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite ;
- ou, au plus tard, au 60e anniversaire de l'intéressé.

### **Chapitre III : Clauses communes**

#### **Prise en charge des arrêts de travail**

#### **Article 3.1** En vigueur étendu

En application du 1er alinéa de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail survenus à compter de la date d'application de la présente convention collective, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours à la date d'application de la présente convention collective si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation légale ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaire versés justifiant le maintien de salaire du contrat de travail du salarié.

Dans ce cadre, le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin de ses droits légaux ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

#### **Exclusions**

#### **Article 3.2** En vigueur étendu

Sont exclus des indemnisations complémentaires à celles prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 les arrêts de travail qui sont la conséquence :

- de blessures et mutilations volontaires ;
- d'accidents ou maladies dus à des faits de guerre étrangère ou civile lorsque la France est partie belligérante ;
- de l'usage d'engins à moteur à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse ;
- d'accidents et maladies dus à un tremblement de terre ou à la désintégration du noyau atomique.

#### **Paiement des indemnités et rentes complémentaires**

#### **Article 3.3** En vigueur étendu

Les indemnités et rentes complémentaires nettes de charges sociales sont versées directement au salarié par l'institution gestionnaire.

#### **Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires**

#### **Article 3.4** En vigueur étendu

La rente d'éducation est versée trimestriellement aux bénéficiaires et à terme échu, à compter de la date du décès du salarié ou à compter de la constatation médicale de l'état de perte totale et irréversible d'autonomie validée par le médecin conseil de l'assureur.

#### **Charges sociales**

#### **Article 3.5** En vigueur étendu

Les charges sociales, patronales et salariales, correspondant aux indemnités d'incapacité complémentaires versées au salarié avant rupture de son contrat de travail, sont calculées et prises en charge par l'institution gestionnaire et versées par elle à l'URSSAF compétente.

Les prélèvements sociaux applicables aux indemnités d'incapacité (versées après rupture du contrat de travail du salarié) et aux rentes d'invalidité sont déduits des garanties définies ci-dessus, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'institution à l'URSSAF compétente.

### **Montant des cotisations**

#### **Article 3.6** En vigueur étendu

##### 1. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### 2. Montant des cotisations

2,30 % de l'assiette des cotisations :

- 1,15 % à la charge des employeurs ;
- 1,15 % à la charge des salariés.

### **Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires.**

#### **Article 3.7** En vigueur étendu

##### 1. Déclaration de l'arrêt de travail

L'arrêt de travail est à déclarer à l'organisme gestionnaire, au moyen d'un document fourni par celui-ci et accompagné des justificatifs précisés dans ce document. Cette déclaration est faite :

- par le particulier employeur si le salarié n'a qu'un seul employeur ;
- par le salarié lui-même s'il a plusieurs particuliers employeurs ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à cette déclaration, dans les 15 jours qui suivent la demande.

##### 2. Prolongation de l'arrêt de travail

Les demandes de remboursement pour prolongation de l'arrêt de travail pourront être faites par l'intéressé lui-même.

### **Contrôle médical**

#### **Article 3.8** En vigueur étendu

Tous les salariés indemnisés sont tenus de se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution jugera utile de pratiquer, dans les conditions définies au règlement intérieur de l'institution gestionnaire.

## **Chapitre IV : Dispositions générales**

### **Institution gestionnaire**

#### **Article 4.1** En vigueur étendu

Les signataires de cet accord collectif, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'organisme chargé de la gestion du présent accord.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme gestionnaire permet de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent accord.

### **Salariés couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance**

#### **Article 4.2** En vigueur étendu

Lorsque les salariés étaient garantis antérieurement :

- a) A un niveau au moins égal au présent accord

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cet accord, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais du présent accord, l'institution gestionnaire ne prendra en compte que le montant des revalorisations additionnelles des prestations versées en complément des indemnités de la sécurité sociale.

Les particuliers employeurs et les salariés qui auraient conclu antérieurement auprès d'un autre assureur un contrat de prévoyance comportant des garanties plus importantes pourront, s'ils le désirent, conclure un contrat complémentaire avec l'organisme désigné pour maintenir les garanties précédentes.

Cette adhésion sera acceptée sans questionnaire médical ni stage, si elle est réalisée dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat antérieur, réalisée dans les conditions définies à l'article 4.1 ci-dessus.

b) A un niveau inférieur au présent accord

Les employeurs qui auraient souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même niveau de prestations que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés auront été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord.

## **Paiement des cotisations**

### **Article 4.3** En vigueur étendu

Les cotisations " prévoyance " sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

## **Commission paritaire de suivi et de pilotage**

### **Article 4.4** En vigueur étendu

A. - Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales :

- dans le cadre du suivi :
- elle suit les résultats techniques du régime ;
- chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
- elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;
- elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée ;
- dans le cadre du pilotage :
- elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
- elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
- elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

B. - Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronale signataires de l'avenant n° 1 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont nommément désignés par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'institution désignée dans l'annexe II assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

La CPSP élit :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Ils sont élus par leur collège respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

Le président et le vice-président doivent appartenir à des collèges différents.

Le secrétaire appartient au collège du vice-président ; le secrétaire adjoint appartient au collège du président.

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lors de la première réunion, la première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

C. - Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux seront pris en charge par l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur aux conditions de celle-ci.

### **Réexamen de l'accord**

#### **Article 4.5** En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, avant la fin de la 5e année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et renouvelleront ou non la désignation de l'institution gestionnaire.

En cas de modification ou de dénonciation du présent accord entraînant changement d'organisme gestionnaire, les prestations en cours seront maintenues à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme. Les nouvelles revalorisations seront prises en charge par le nouvel assureur. Cette revalorisation sera au moins aussi favorable que celle du régime géré par l'ancien gestionnaire.

### **Dispositions d'ordre général**

#### **Article 4.6** En vigueur étendu

Les conditions générales non incluses dans le présent accord sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'organisme gestionnaire.

## **Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective**

### **Exposé des motifs**

#### **En vigueur étendu**

A ce jour, la branche professionnelle recense plus de 600 000 particuliers employeurs et 260 000 assistants maternels. Près de 10 % des employeurs et des salariés se situent en Ile-de-France et 90 % se répartissent sur le reste du territoire français, urbain et rural.

L'accueil par un assistant maternel, salarié du particulier employeur, est le premier mode de garde individuel des enfants entre 0 et 6 ans.

De la qualité de la relation qui s'établit entre employeur et salarié dépend le bien-être de(s) enfant(s) confié(s).

La situation de travail est particulière : cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel.

L'assistant maternel du particulier employeur doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du conseil général. Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

Pour ces raisons, des dispositions de droit commun du code du travail ne s'appliquent pas aux assistants maternels. C'est pourquoi, les dispositions de la convention collective nationale constituent une partie importante des règles juridiques régissant les relations individuelles de travail entre l'employeur et l'assistant maternel.

Or pour prévenir les risques de litige, et préserver les intérêts de l'enfant, et maintenir la qualité de la relation de travail, la connaissance de la convention collective nationale des assistants maternels est essentielle.

En outre, cette convention collective doit pouvoir évoluer en fonction des besoins et des mutations de la profession.

Or le constat révèle que l'isolement tant du particulier employeur que de son salarié et la pluralité de particuliers employeurs pour un même assistant maternel ne permettent pas d'organiser efficacement l'information et la concertation nécessaires à la connaissance et à l'évolution de la convention collective et empêchent chacun de participer à la vie de son organisation respective.

Cette situation nécessite notamment des moyens importants pour assurer la communication nécessaire à l'application de la convention collective nationale et à son évolution.

L'objet du présent accord est de mobiliser les moyens financiers nécessaires au développement de la négociation collective et à l'exercice de la représentation syndicale et constitue un début d'adaptation des droits collectifs de ces salariés.

## **Chapitre préliminaire : Champ d'application**

### **En vigueur étendu**

Sont concernés par le présent accord les assistants maternels et les particuliers employeurs définis dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

## **Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur**

### **Aide au paritarisme**

#### **Article 1.1**

##### **En vigueur étendu**

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical à tout salarié. Les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés de la branche ayant négocié la présente convention collective constatent que, en raison des conditions d'exercice des emplois de la branche professionnelle, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre à la branche professionnelle de fonctionner, c'est-à-dire aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'actualisation et l'application de ladite convention collective ainsi que de tout accord paritaire, notamment du fait de leur extension, ces organisations décident de constituer un fonds commun d'aide au fonctionnement du paritarisme.

Ce fonds permettra de couvrir les frais relatifs aux réunions et missions paritaires engagés par ces organisations représentatives qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'actualisation et l'application harmonieuse de la convention collective, ainsi que de tout accord paritaire, et notamment les frais :

- de secrétariat, d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale, à tout accord paritaire et à leur extension ;
- de conseils et de renseignements ;
- de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ou observer l'évolution des emplois ;
- liés à la CPNEFP.

Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation.

## **Organisation de la négociation collective**

#### **Article 1.2**

##### **En vigueur étendu**

A l'occasion de chaque réunion paritaire nationale convoquée en vue de la négociation, de la révision ou de la mise en application d'accords paritaires, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ d'application de l'accord peut inclure dans sa délégation un maximum de 3 représentants. Lorsqu'elle est composée de plus de 1 membre, il doit y avoir au moins 1 assistant maternel relevant du champ d'application de la convention collective, mandaté par son organisation.

Le nombre total de salariés ainsi définis ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

## **Participation à la négociation collective**

### **Article 1.3**

[En vigueur étendu](#)

Les assistants maternels désignés à l'article 1.2 bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur lieu de travail pour participer à une réunion paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative de l'organisation nationale d'employeurs représentative, l'assistant maternel bénéficie d'une autorisation d'absence s'il justifie d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'il prévient ses employeurs au moins 12 jours ouvrables avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure. Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences sont assimilées à des heures de travail effectif.

Pour ce faire, les convocations écrites devront parvenir aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au moins 30 jours avant la date de la réunion.

Chaque assistant maternel désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 18 heures par trimestre.

Compte tenu de l'isolement du particulier employeur, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national participant aux négociations de la convention collective nationale mettront tout en oeuvre pour éviter que l'assistant maternel du particulier employeur, mandaté par son organisation syndicale, ne cumule plusieurs mandats afin de limiter ainsi le nombre de réunions pour un même assistant maternel.

Ces heures ne donnent pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne sont pas imputables sur les congés payés.

Le maintien du salaire correspondant à ces heures est pris en charge par le fonds du paritarisme tel que défini à l'article 3.3.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne sont pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne sont pas rémunérées par le ou les employeurs. L'association paritaire nationale, visée à l'article 2.1 du présent accord, doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

Les frais de déplacement de la délégation salariale sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article 2.1 du présent accord.

## **Participation à des réunions de préparation ou de suivi**

### **Article 1.4**

[En vigueur étendu](#)

Chaque fois que des assistants maternels du particulier employeur sont appelés à participer à une réunion de préparation ou de suivi de la négociation collective organisée par les organisations syndicales représentatives au plan national, il appartient à ces organisations de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il convient de faciliter cette participation.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article 11.1 du présent accord. Elle doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

## **Chapitre II : Création d'une association paritaire**

### **Création d'une association paritaire**

#### **Article 2.1**

[En vigueur étendu](#)

Il est créé conformément à la loi du 1er juillet 1901 une association paritaire dite " Association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur " dont les modalités précises de constitution et de fonctionnement, notamment la gestion des fonds perçus, feront l'objet d'un accord entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels.

#### **Objet social**

#### **Article 2.2**

[En vigueur étendu](#)

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle pour participer à la négociation collective de la convention et des accords conclus dans le champ d'application du présent accord national.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

#### **Article 2.3**

[En vigueur étendu](#)

La durée de cette association est illimitée.

## Membres de l'association

### Article 2.4 (1) En vigueur étendu

L'association se compose de l'ensemble des organisations qui ont négocié et signé la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

- la fédération des services CFDT ;
- la fédération CFTC santé et sociaux, secteur des emplois de la famille ;
- la fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- le syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM) ;

et de la fédération nationale des particuliers employeurs FEPEM, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### Article 2.5 En vigueur étendu

L'association est administrée par un comité de gestion composé de 10 membres répartis comme suit :

- 5 représentants de la FEPEM, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 2.5 ;
- 5 représentants des syndicats de salariés dont 4 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives : CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, et 1 représentant du syndicat professionnel : SNPAAM.

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collègue.

## Composition et rôle du bureau

### Article 2.6 En vigueur étendu

Le bureau de l'association est composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier, d'un trésorier-adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint désignés au sein du comité de gestion. Ces postes sont occupés alternativement par 1 représentant de l'organisation d'employeurs et par 1 représentant des syndicats de salariés.

Les titulaires des postes de président, vice-président, trésorier, trésorier-adjoint, secrétaire et secrétaire-adjoint doivent être issus de collègues différents.

La durée de leurs mandats est de 2 ans à compter de la date d'application du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier est nécessaire.

Le président peut se faire remplacer par le vice-président, le trésorier par le trésorier-adjoint et le secrétaire par le secrétaire-adjoint.

Les frais de gestion administrative, comptable et financière de l'association sont financés par les fonds collectés (voir article 3.2 " Affectation du montant des cotisations recueillies ").

### Article 2.7 En vigueur étendu

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

## Rôle du comité de gestion

### Article 2.8 En vigueur étendu

Le comité de gestion se réunit au moins 1 fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article 1.1 du présent

accord de la convention collective.

Cette répartition s'effectue selon les termes de l'article 3.3.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés par le président et par le trésorier.

### **Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur**

#### **Cotisation des employeurs à l'association paritaire**

##### **Article 3.1**

En vigueur étendu

La cotisation est égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance.

#### **Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir**

##### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Le montant triennal, total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte, après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion ;

- le solde :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A égale à 2,5 % affectée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;

- une part B égale à 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Le montant des frais liés à la gestion administrative, financière et comptable sera inscrit au budget annuel.

#### **Utilisation de la part A destinée aux salariés**

##### **Article 3.3**

En vigueur étendu

Cette part A est prioritairement utilisée par l'association paritaire pour :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles 1.3 et les charges sociales correspondantes quand elles sont à la charge de l'employeur ;

Pour ce faire, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'association paritaire qui en assure le remboursement ;

- l'indemnisation des heures, hors temps de travail, passées en réunion selon des modalités à définir au règlement intérieur de l'association ;

- la prise en charge des frais de déplacement dus en application des articles 1.3 et 1.4. Ces frais sont remboursés aux salariés concernés par l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destinée aux salariés n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B (art. 3.4 ci-après).

#### **Utilisation de la part B destinée aux salariés**

##### **Article 3.4**

En vigueur étendu

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective nationale et au suivi des accords paritaires, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles 1.4 et des charges sociales correspondantes ;

- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur.

Elle est répartie budgétairement, en début d'exercice, en 5 parts égales et chaque organisation bénéficie sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Chaque organisation ne peut prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire sont définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

### **Utilisation de la part A destinée aux employeurs**

#### **Article 3.5**

##### **En vigueur étendu**

La part A destinée aux représentants des employeurs est utilisée pour la prise en charge des frais engagés par ceux-ci et l'organisation professionnelle représentative ayant participé à la négociation de la convention collective nationale des assistants maternels, lors des réunions des commissions mixtes ou paritaires convoquées en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord paritaire dans le champ d'application du présent accord national.

Le nombre de représentants des employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder 15 pour une même réunion paritaire nationale.

A l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs transmet à l'association paritaire un état des présences des participants aux réunions élargé par les intéressés.

L'organisation professionnelle d'employeurs détermine elle-même les règles de prise en charge des frais exposés par ses représentants.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destiné aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B de l'organisation concernée (art. 3.6 ci-après).

### **Utilisation de la part B destinée aux employeurs**

#### **Article 3.6**

##### **En vigueur étendu**

La part B destinée aux employeurs est affectée à l'organisation de la négociation collective et à la mise en application de la convention collective nationale et des accords paritaires, notamment :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur.

Si à la fin de l'exercice une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

### **Bilan annuel**

#### **Article 3.7**

##### **En vigueur étendu**

Il est établi un bilan annuel de fonctionnement portant sur :

- les sommes affectées : un bilan est établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives de salariés et d'employeurs dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présente à l'association chargée de gérer le fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle a reçus ;
- le taux de la cotisation et l'affectation des parts dans les 2 collèges. Ils ont vocation à demeurer transitoires et à être revus lors de la réunion de bilan prévue ci-dessus pour tenir compte de l'utilisation des fonds et des statistiques ;
- le quota d'heures affectées à la négociation afin de vérifier s'il est suffisant.

### **Chapitre IV : Dispositions finales**

## Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord

### Article 4.1 (1)

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord constituent une commission paritaire nationale d'interprétation pour interpréter les dispositions du présent accord.

La commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles notamment à l'occasion de l'interprétation du présent accord.

Cette commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé au siège de la FEPEM comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale représentative, signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à 2 ans, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariées et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations représentatives dans le champ de ladite convention.

La commission est convoquée à la diligence du président et doit se réunir dans le délai de 1 mois après la demande.

Le secrétaire de séance est désigné d'un commun accord au début de chaque séance. La commission ne peut être saisie de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des parties signataires du présent accord.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent obtenir l'accord de la majorité des membres présents de la commission.

Les parties tenteront de se concilier en utilisant toutes les mesures possibles avant de porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est tenu par la FEPEM.

Article étendu sous réserve des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

*Article étendu sous réserve des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).*

## Conditions de dénonciation du présent accord

### Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties à la fin de chaque année civile avec un préavis de 2 mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment avec un préavis de 1 mois. Les parties se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

## Annexe IV : Engagement réciproque

En vigueur étendu

Les futurs employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion, à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

MODELE D'ACCORD

Suite au contact pris ce jour : .././.....

Entre

Monsieur ou Madame ...

Adresse : ...

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Et

Monsieur ou Madame, assistant(e) maternel(le) ...

Adresse : ...

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Pour l'accueil de l'enfant ...

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du ././.....

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil : ...

- rémunération brute : ...

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base de 1/2 mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur

(précédée de : lu et approuvé)

Signature du futur salarié

(précédée de : lu et approuvé).

## **Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée**

En vigueur étendu

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle : Nom ... Prénom ...

Adresse : ...

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre) : ...

N° d'identification de l'employeur : ...

N° URSSAF ou PAJEMPLOI : ...

et le ou la salarié(e) :

M., Mme, Mlle : Nom ... Prénom ...

Adresse : ...

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale ...

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

Assurance responsabilité civile professionnelle : (préciser coordonnées de la compagnie) ...

N° de police : ...

Assurance automobile : s'il y a lieu (préciser coordonnées de la compagnie) ...

N° de police : ...

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

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

Nom : ... Prénom : ...

Date de naissance : ...

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

1. Période d'essai (art. 5) :

Durée : ...

Modalités de la période d'adaptation : ...

2. Durée et horaire d'accueil de base (art. 6) :

horaire hebdomadaire : nombre d'heures (selon le planning suivant) :

- jour(s) d'accueil : ...

- heures d'accueil par jour d'accueil : de ... h (heure d'arrivée) à ... h (heure de départ)

- jour de repos hebdomadaire : ...

planning mensuel s'il y a lieu : ...

durée annuelle :

- nombre de semaines d'accueil (planning annuel) : ...

- préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning : ...

3. Jours fériés (art. 11) :

- jours fériés travaillés : ...

3. Congés payés (art. 12) :

- les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

- le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture...).

Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

- s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés ;

- préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

4. Rémunération (art. 7) :

4.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : ... euros

correspond à un salaire horaire net de base : ... euros

Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

4.2. Salaire mensuel de base

a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète :

SALAIRE MENSUEL BRUT	SALAIRE MENSUEL NET
... Euros	... Euros

b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète :

SALAIRE MENSUEL BRUT	SALAIRE MENSUEL NET
... Euros	... Euros

5. Indemnités d'entretien et de frais de repas (art. 8) :

Frais d'accueil, montant journalier : ... euros

Repas fourni par : ...

Montant, s'il y a lieu ... euros

6. Indemnités diverses (art. 9) :

- frais de déplacement : barème : ... Euros

- autres : ...

7. Conditions particulières à définir s'il y a lieu :

- contraintes de l'employeur : ...
- modalités de l'accueil périscolaire ...
- enfant présentant des difficultés particulières ;
- acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié ;
- définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié ;
- autres.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite :

Métropole : IRCEM-Retraite, 261, avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix Cedex, Tél. : 03-20-45-57-00.

Départements d'outre-mer : CGSS Guadeloupe, Quartier de l'hôtel-de-Ville, BP 486, 97159 Pointe-à-Pitre, tél. : (0590)-90-50-00.

CGSS La Martinique, place d'Armes, 97210 Le Lamentin Cedex 2, tél. : (0596) 66-50-79.

CGSS Guyane, espace Turenne-Radamonthé, route de Raban, BP 7015, 97307 Cayenne Cedex, tél. : (0594) 39-60-00.

CGSS Réunion, 4, boulevard Doret, 97704 Saint-Denis Cedex, tél. : (0262) 40-33-40.

Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix Cedex, Tél. : 03-20-45-57-00.

Voir aussi annexe V bis " Documents à joindre au contrat de travail ".

Signature du futur employeur

(précédée de : lu et approuvé)

Signature du futur salarié

(précédée de : lu et approuvé).

## **Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail**

### **En vigueur étendu**

- autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- modalités de conduite à l'école ;
- éléments relatifs à la santé de l'enfant :
- bulletin de vaccination ;
- autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
- ordonnance et protocole du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour ;
- autorisation de donner des médicaments ;
- autres.
- liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié ;
- liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents ;
- délégation de garde éventuelle et conditions ;
- autres.

## **Annexe VI : Modèle de bulletin de paie. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juillet 2004**

En vigueur étendu

Modèle de bulletin de paie (non reproduit voir brochure papier 3317).

Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 143-3 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).  
*Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 143-3 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).*

### **Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à l'adhésion à un organisme de prévoyance**

Fédération nationale des particuliers employeurs.

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC santé et sociaux, seveur des emplois de la famille ;

Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes FO ;

Syndicat national des assistantes et assistants maternels.

En vigueur étendu

Fidèle à leur démarche de structuration de la profession, les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés ayant négocié la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur désignent l'IRCEM Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, 59060 Roubaix Cedex 1, pour recueillir l'adhésion collective de l'ensemble de la profession et pour assurer le système de prévoyance institué par la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme gestionnaire permettra :

- de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent avenant à la convention collective nationale ;
- de faciliter l'application de la convention collective en généralisant la mise en place des garanties au bénéfice de l'ensemble de la profession.

Toutefois, les employeurs qui auraient souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même objet que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le délai contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés ont été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord paritaire.

Extension et mise en application du présent avenant :

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable le 1er jour du trimestre suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 1er juillet 2004.

### **Avenant du 20 janvier 2009 relatif à l'incapacité de travail**

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération commerce, distribution, services CGT ;

FGTA FO ;

Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux.

En vigueur étendu

Sont modifiés comme suit les articles 1.2 et 1.5 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur:

« Article 1.2  
Bénéficiaires

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ou de bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

Article 1. 5

Délai de carence

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- 1er jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
  - 8e jour d'absence dans les autres cas, cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.
- »

## Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE à la convention collective

En vigueur

Paris, le 21 juillet 2009.

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, service du dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je soussignée....., représentante du syndicat des particuliers employeurs, consacre par le présent courrier notre volonté d'adhérer en totalité et sans réserves aux dispositions actuellement signées de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

En considération de cette adhésion, notre syndicat doit être désormais partie aux négociations en cours relatives au dispositif conventionnel.

De ce fait, nous vous prions de veiller à notre convocation pour participation aux réunions de commission ainsi qu'aux commissions paritaires.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

## Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 à l'accord du 1er juillet 2004 relatif à la prévoyance

Fédération des particuliers employeurs de France.

Fédération des services CFTD ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes FO ;

Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux.

En vigueur étendu

Ce présent avenant annule et remplace l'article 4. 4 de l'accord paritaire sur la prévoyance (annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) et porte création de la commission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur.

« Article 4.4

Commission paritaire de suivi et de pilotage

A.- Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales :

- dans le cadre du suivi ;
- elle suit les résultats techniques du régime ;
- chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
- elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;

- elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée ;
- dans le cadre du pilotage :
- elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
- elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
- elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

#### B.- Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronale signataires de l'avenant n° 1 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont nommément désignés par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'institution désignée dans l'annexe II assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

La CPSP élit :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Ils sont élus par leur collège respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

Le président et le vice-président doivent appartenir à des collèges différents.

Le secrétaire appartient au collège du vice-président ; le secrétaire adjoint appartient au collège du président.

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lors de la première réunion, la première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

#### C.- Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux, seront pris en charge par l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur aux conditions de celle-ci. »

## Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance

FEPEM.

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT ;

FSS CFTC ;

SPAMAF.

### En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 17 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur intitulé « Couverture maladie et accident ».

Le salarié remplissant les conditions de base définies au chapitre préliminaire de l'annexe II « Accord de prévoyance » bénéficie, sous réserve d'en remplir les conditions :

- d'une garantie en cas d'incapacité de travail ;
- d'une garantie en cas d'invalidité ;
- d'une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- d'une garantie « maladies redoutées » ;
- du bénéfice du maintien de ces garanties.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978) est financée en totalité par la cotisation des employeurs ;
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe II « Accord de prévoyance » de la présente convention collective nationale.

## Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance

FEPEM.

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

FSS CFTC ;

SPAMAF.

En vigueur non étendu

Cet avenant annule et remplace l'annexe II et ses deux avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Préambule

Cet accord détermine les conditions d'application de l'article 17 « Couverture maladie accident de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur ».

La gestion et l'assurance de cet accord sont confiées à un organisme d'assurance, l'IRCEM Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, permettant la mutualisation des garanties. Celles-ci apportent aux assistants maternels une véritable protection sociale et aux particuliers employeurs une simplification de leurs obligations.

Le présent accord va dans le sens de la reconnaissance de la profession des assistants maternels.

Définitions générales

Maladie : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

Accident : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Rechute : nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est la sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

### Chapitre préliminaire. - Personnes couvertes par l'accord de prévoyance

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance défini ci-dessous, les assistants maternels relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 et remplissant les conditions suivantes :

- être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenu l'événement donnant lieu à indemnisation défini ci-dessus ;
- disposer d'un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité à la survenance de l'événement donnant lieu à indemnisation, c'est-à-dire :
  - pour la garantie incapacité-invalidité : au premier jour de l'arrêt de travail initial ;
  - pour la garantie rente éducation : à la date du décès du salarié ou au premier jour de l'arrêt de travail du salarié ayant conduit à l'état de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
  - pour la garantie maladie redoutée : à la constatation médicale d'une des maladies redoutées,
- avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces, ou bénéficiaire d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

### Chapitre Ier. - Garantie en cas d'incapacité de travail

#### Article 1.1

En vigueur non étendu

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé, en complément aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le bénéfice de la présente garantie est ouvert au salarié ayant justifié, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail.

### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base mensuelle est égale à 77 % du salaire mensuel brut, plafonné à la tranche A de la sécurité sociale, limité à 100 % du salaire net de référence ;
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale (1), prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

(1) Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière est recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base mensuelle est égale à 77 % du salaire mensuel brut, plafonné à la tranche A de la sécurité sociale, limité à 100 % du salaire net de référence ;
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale (1), prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

(1) Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière est recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

### **Article 1.3**

En vigueur non étendu

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- premier jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
- huitième jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

### **Article 1.4**

En vigueur non étendu

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité au premier jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'activité ;
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au premier jour d'effet de la retraite ;
- au décès du salarié.

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant maternel est suspendu, l'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ;
- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 120 jours.

### **Article 1.6**

En vigueur non étendu

Si un salarié en activité est concerné par le cumul emploi-retraite et se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 90e jour d'arrêt continu.

## **Chapitre II. - Garantie en cas d'invalidité**

### **Article 2.1**

En vigueur non étendu

Une rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux salariés définis au champ d'application du présent accord et percevant une pension pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou une rente d'accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 %.

#### **Article 2.2**

En vigueur non étendu

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 95 % du salaire net de référence annuel diminué de la pension ou rente de la sécurité sociale recalculée par l'institution gestionnaire du présent accord à partir du salaire de référence défini à l'article 5.1 et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.

#### **Article 2.3**

En vigueur non étendu

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la sécurité sociale au titre de la 2e ou 3e catégorie ;
- à la date d'effet de la retraite ;
- au passage « en retraite pour inaptitude au travail » par la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % ;
- au jour du décès du salarié.

### **Chapitre III. - Garantie « Rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)**

#### **Article 3.1**

En vigueur non étendu

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié, il est versé une rente d'éducation au profit de chaque enfant à charge selon les dispositions de l'article 3.5.

Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) par l'organisme assureur le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale de 3e catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

#### **Article 3.2**

En vigueur non étendu

Le montant de la rente d'éducation versée aux enfants restant à charge est de :

- jusqu'au 12e anniversaire : 8 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1 ;
- du 12e anniversaire au 18e anniversaire, 12 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1 ;
- du 18e anniversaire au 26e anniversaire, 16 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1.

#### **Article 3.3**

En vigueur non étendu

Est bénéficiaire de la rente d'éducation tout enfant :

- jusqu'à son 18e anniversaire, fiscalement à charge ;
- à compter de son 18e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est apprenti ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et sans avoir été ou sans être indemnisé par le régime d'assurance chômage et au plus tard jusqu'à son 26e anniversaire ;
- jusqu'à son 26e anniversaire s'il est invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle suite à une infirmité ou une maladie chronique.

#### **Article 3.4**

En vigueur non étendu

La rente d'éducation est versée trimestriellement aux bénéficiaires et à terme échu, à compter de la date du décès du salarié ou à compter de la constatation médicale de l'état de perte totale et irréversible d'autonomie validée par le médecin conseil de l'assureur.

### **Chapitre IV. - Garantie maladies redoutées**

#### **Article 4.1**

En vigueur non étendu

En cas de survenance d'une des maladies redoutées définies à l'article 4.3, un capital est versé au salarié à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.

La date du diagnostic est celle du diagnostic définitif de l'examen histopathologique et doit être postérieure à la date d'effet.

Est exclus de manière permanente la maladie redoutée couverte attribuable à l'usage abusif d'alcool ou de drogues.

**Article 4.2**  
En vigueur non étendu

Le montant du capital versé au salarié en cas de déclaration d'une maladie redoutée garantie est de 25 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.1.

**Article 4.3**  
En vigueur non étendu

4.3.1. Cancer

Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique.

La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome.

Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

4.3.2. Infarctus

Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde.

Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

4.3.3. Pontage coronarien avec sternotomie

Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour le rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

4.3.4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes

Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue.

Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.

4.3.5. Transplantation d'un organe vital

Etre receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du coeur, rein, foie, poumon ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention.

La transplantation d'autre organe, partie d'organe ou de cellules n'est pas couverte.

4.3.6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants

Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

4.3.7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse

Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

4.3.8. Maladie de Parkinson avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements

Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue.

Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

4.3.9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.

Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

## Chapitre V. - Clauses communes

### Article 5.1

En vigueur non étendu

#### 5.1.1. Définition

Le salaire pris en compte pour la détermination des prestations est le salaire brut, limité au plafond de la sécurité sociale ou tranche A, soumis à cotisations sociales et patronales perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel, ce qui exclut les indemnités perçues pour les frais divers (hébergement, nourriture, entretien, trajet...).

##### a) Pour la garantie incapacité

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Il est reconstitué à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

##### b) Pour les garanties invalidité, rente éducation et maladies redoutées

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement ayant donné lieu à indemnisation soit :

- pour la garantie invalidité : l'arrêt de travail initial ;
- pour la garantie rente éducation : le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie ;
- pour la garantie maladies redoutées : la constatation médicale d'une des maladies couvertes.

#### 5.1.2. Période incomplète hors congés payés

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

#### 5.1.3. Congés payés

Si l'assistant maternel n'a aucun salaire versé pendant au moins 1 mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

La période de congé paternité indemnisée par la sécurité sociale est assimilée à une période de congés payés.

#### 5.1.4. Rechute en cas d'arrêt maladie

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des indemnités d'incapacité seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation s'il y a lieu.

#### 5.1.5. Revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations

Le taux de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des prestations est défini annuellement par la commission de suivi et de pilotage après avoir pris connaissance des résultats de l'accord de l'exercice précédent.

### Article 5.2

### En vigueur non étendu

En application du premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail survenus à compter de la date d'application de la présente convention collective, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours à la date d'application de la présente convention collective si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation légale ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaire versés justifiant le maintien de salaire du contrat de travail du salarié. Dans ce cadre, le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin de ses droits légaux ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

### Article 5.3

#### En vigueur non étendu

Sont exclus des garanties les risques suivants résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigation ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique de sports extrêmes ou de sports non reconnus par les pouvoirs publics.

### Article 5.4

#### En vigueur non étendu

Les indemnités et rentes complémentaires nettes de charges sociales sont versées directement au bénéficiaire de la garantie par l'organisme assureur.

### Article 5.5

#### En vigueur non étendu

Les prélèvements sociaux applicables aux prestations sont déduits desdites prestations, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'organisme assureur à l'URSSAF compétente.

### Article 5.6

#### En vigueur non étendu

##### 5.6.1. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### 5.6.2. Montant des cotisations

2,30 % de l'assiette des cotisations :

- 1,15 % à la charge des employeurs ;
- 1,15 % à la charge des salariés.

### Article 5.7

#### En vigueur non étendu

##### 5.7.1. Déclaration de la survenance du risque

En cas de réalisation de l'un des risques couverts par le présent accord de prévoyance, celui-ci est à déclarer à l'organisme assureur, au moyen d'un document fourni par celui-ci et des justificatifs précisés dans ce document.

### 5.7.2. Continuité de versement des prestations

Lorsque les prestations font l'objet de versements récurrents, les demandes liées à un changement d'état doivent être faites directement par le bénéficiaire. A tout moment, l'organisme gestionnaire se réserve la possibilité de demander toute pièce justificative complémentaire liée au versement des prestations.

#### **Article 5.8** En vigueur non étendu

Tous les salariés indemnisés sont tenus de se soumettre aux contrôles médicaux que l'organisme assureur jugera utile de pratiquer, dans les conditions définies au règlement prévoyance de l'institution de gestion.

La décision du médecin contrôleur de l'organisme assureur peut aboutir :

- à l'arrêt de la prise en charge si le salarié est reconnu « apte à reprendre le travail » ;
- à une visite médicale de contrôle par un médecin expert de son réseau ;
- à un changement de la nature de garantie (passage de l'incapacité à l'invalidité).

Le salarié peut faire appel auprès de l'organisme assureur pour une demande de contre-expertise s'il le juge nécessaire. La demande de la contre-expertise s'impose à l'organisme et au salarié et suspend la décision liée à l'expertise pendant au plus 3 mois.

#### **Article 5.9** En vigueur non étendu

### 5.9.1. Généralités

En cas de rupture ou de suspension du contrat de travail, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues au présent accord pendant une durée de 4 mois dans les conditions définies à l'article 5.9.2.

### 5.9.2. Conditions de maintien

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- du déménagement de l'assistant maternel ou du particulier employeur ;
- du sinistre de logement de l'assistant maternel ;
- du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie ;
- du décès de l'employeur de l'assistant maternel ;
- de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

### 5.9.3. Date d'effet et cessation du maintien

Le maintien des droits prend effet au lendemain de la rupture ou de la suspension du contrat de travail.

Le maintien cesse à :

- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire autre qu'assistant maternel ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

### 5.9.4. Niveau de garanties

Le salaire de référence est calculé dans les conditions définies à l'article 5.1 à partir des salaires perçus par le salarié précédant la date de suspension ou de la rupture du contrat de travail.

## **Chapitre VI. - Dispositions d'ordre général**

#### **Article 6.1** En vigueur non étendu

Les signataires de cet accord collectif, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'organisme d'assurance et de gestion du présent accord. La mutualisation des risques au sein d'un même organisme assureur permet de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent accord.

**Article 6.2**  
En vigueur non étendu

Lorsque les salariés sont garantis antérieurement :

a) A un niveau au moins égal au présent accord

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cet accord, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais du présent accord, l'organisme assureur ne prendra en compte que le montant des revalorisations additionnelles des prestations versées en complément des indemnités de la sécurité sociale.

Les particuliers employeurs et les salariés qui ont conclu antérieurement auprès d'un autre assureur un contrat de prévoyance comportant des garanties plus importantes peuvent, s'ils le désirent, conclure un contrat complémentaire avec l'organisme désigné pour maintenir les garanties précédentes.

Cette adhésion est acceptée sans questionnaire médical, ni stage, si elle est réalisée dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat antérieur, réalisée dans les conditions définies à l'article 6.1 ci-dessus.

b) A un niveau inférieur au présent accord

Les employeurs qui ont souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même niveau de prestations que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés auront été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord.

**Article 6.3**  
En vigueur non étendu

Les cotisations prévoyance sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme assureur.

**Article 6.4**  
En vigueur non étendu

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

#### 6.4.1. Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage (CPSP)

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales :

- dans le cadre du suivi :
  - elle suit les résultats techniques du régime ;
  - chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
  - elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;
  - elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée,
- dans le cadre du pilotage :
  - elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
  - elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
  - elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

#### 6.4.2. Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronale signataires de ce présent avenant ou y ayant adhéré.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont désignés pour une période de 3 ans par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'organisme assureur désignée dans le présent avenant assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

Lors de sa première réunion, la CPSP élit un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;

- un secrétaire ;

- un secrétaire adjoint.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés et au collège des employeurs. Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs. Idem pour le secrétaire et le secrétaire adjoint. Président et secrétaire ne doivent pas appartenir au même collège.

La première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés, ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

#### 6.4.3. Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, sur convocation écrite, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux, seront remboursés sur la base des frais réels et présentation des factures, selon les règles du paritarisme.

#### **Article 6.5**

En vigueur non étendu

Conformément à la loi n° 94678 du 8 août 1994, avant la fin de la cinquième année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et ils renouvelleront ou non la désignation de l'organisme assureur.

En cas de modification ou de dénonciation du présent accord entraînant le changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme. Les nouvelles revalorisations sont prises en charge par le nouvel assureur. Cette revalorisation est au moins aussi favorable que celle du régime géré par l'ancien assureur.

#### **Article 6.6**

En vigueur non étendu

Les conditions générales non incluses dans le présent accord sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'organisme gestionnaire.

### **Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention**

En vigueur

Paris, le 3 décembre 2010.

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, service du dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je soussignée....., représentante du syndicat des particuliers employeurs, organisation patronale représentative, confirme par le présent courrier l'adhésion du syndicat des particuliers employeurs en totalité et sans réserves aux dispositions actuellement étendues de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

En considération de cette adhésion, notre syndicat doit être désormais partie aux négociations en cours relatives au dispositif conventionnel.

De ce fait, nous vous prions de veiller à notre convocation pour participation aux réunions de commission ainsi qu'aux commissions paritaires.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

La présidente.

### **Avenant du 1er octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance**

La FEPEM,

La FGTA FO ;

Le SNPAAM ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT ;

La FSS CFTC,

L'avenant du 29 octobre 2010 est ainsi modifié :

L'article 1.5 « Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite » est supprimé.

L'article 4.1 « Objet de la garantie » est modifié comme suit :

« En cas de survenance d'une des maladies redoutées définies à l'article 4.3, un capital est versé au salarié à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.

La date du diagnostic est celle du diagnostic définitif de l'examen histopathologique et doit être postérieure à la date d'effet.

Est exclus de manière permanente la maladie redoutée couverte attribuable à l'usage abusif d'alcool ou de drogues. »

L'article 4.3 « Définition des maladies redoutées » est modifié comme suit :

#### « 4.3.1. Cancer

Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique.

La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome.

Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

#### 4.3.2. Infarctus

Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde.

Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

#### 4.3.3. Pontage coronarien avec sternotomie

Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour le rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

#### 4.3.4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes

Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue.

Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.

#### 4.3.5. Transplantation d'un organe vital

Etre receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du coeur, rein, foie, poumon ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention.

La transplantation d'autre organe, partie d'organe ou de cellules n'est pas couverte.

#### 4.3.6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants

Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

#### 4.3.7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse

Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

#### 4.3.8. Maladie de Parkinson avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements

Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue.

Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

#### 4.3.9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.

Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence. »

L'article 4.4 « Limitations de garanties » est supprimé.

## **Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création d'un fonds d'action sociale**

FEPEM.

FS CFDT ;

FSS CFTC ;

CGT commerce ;

FGTA FO ;

SPAMAF.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de compléter l'annexe II - Accord de prévoyance et ses avenants du 20 janvier 2009, du 8 septembre 2009, du 29 octobre 2010 et du 1er octobre 2012 (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 3 décembre 2012 qui annule et remplace l'annexe II et ses avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) en créant un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche des assistants maternels du particulier employeur. Le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides. Le fonds social ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche des assistants maternels du particulier employeur ».

### **1. Champ d'application de l'avenant**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant s'applique à tous les membres participants du régime de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur par référence à l'annexe II - Accord de prévoyance et ses avenants du 20 janvier 2009, du 8 septembre 2009, du 29 octobre 2010 et du 1er octobre 2012 (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 3 décembre 2012 qui annule et remplace l'annexe II et ses avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. Par membre participant on entend tout salarié en activité dans la branche, ou en arrêt de travail, ou en invalidité, ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 6.9 de l'avenant du 3 décembre 2012.

### **2. Objet du fonds d'action sociale**

#### **En vigueur étendu**

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des membres participants du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt. Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des participants des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou soutiens sur le plan tant matériel que psychologique. Elles ont un caractère non contributif.

### **3. Bénéficiaires du fonds**

#### **En vigueur étendu**

Les bénéficiaires sont les participants et leurs ayants droit couverts par le régime de prévoyance de la branche des assistants maternels du particulier employeur, assuré et géré par IRCEM Prévoyance.

### **4. Mode de financement du fonds d'action sociale**

#### **En vigueur étendu**

Le fonds d'action sociale est alimenté à hauteur de 10 % du résultat technique du régime de prévoyance de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

## 5. Définition des orientations stratégiques

En vigueur étendu

La commission paritaire de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives, dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la commission mixte paritaire de la branche. La commission paritaire de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur peut conjointement avec celle de l'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur mettre en oeuvre une ou plusieurs actions communes aux salariés du particulier employeur et aux assistants maternels du particulier employeur dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par les commissions mixtes paritaires des deux branches.

## 6. Mode de gestion du fonds

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la gestion du fonds d'action sociale est déléguée, pour la durée de la désignation de l'organisme d'assurance et de gestion de l'accord de prévoyance selon les critères définis par la commission paritaire mixte des assistants maternels du particulier employeur, à l'institution assureur et gestionnaire du régime de prévoyance, IRCEM Prévoyance.

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la commission de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la commission paritaire mixte, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation consentie à IRCEM Prévoyance peut prendre fin par décision de la commission paritaire mixte, moyennant un délai de prévenance de 6 mois avant la date anniversaire du renouvellement de l'accord.

## 7. Dépôt, extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entrera en application à compter du 1er janvier 2014.

## Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III)

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et sous condition que la collecte des contributions relatives au financement du paritarisme fasse l'objet de comptes distincts au sein de l'organisme de prévoyance et de retraite complémentaire. (Arrêté du 25 février 2014 - art. 1)*

FEPEM.

FS CFDT ;

FSS CFTC ;

CGT commerce ;

FGTA FO ;

SPAMAF.

## Exposé des motifs

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ont intégré à cette convention une annexe III relative au développement de la négociation collective.

Cet accord a permis à la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur de se structurer au plan conventionnel et de se doter d'accords importants tels que, notamment, la formation professionnelle et la prévoyance.

Afin de continuer à développer un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux ont décidé de :

- créer le conseil national paritaire du dialogue social des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur ;

- développer un dialogue social territorial (en métropole et dans les DOM).

En tenant compte notamment des missions confiées au conseil national paritaire du dialogue social et des enjeux liés au développement du dialogue social territorial, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentatives et signataires de la convention collective nationale des

assistants maternels du particulier employeur ont décidé ce qui suit.

### **Article 1er** En vigueur étendu

1.1. Le dernier alinéa de l'article 1.1 de l'accord sur le développement de la négociation collective de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur est modifié comme suit :

« Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation. »

Le reste de l'article est inchangé.

1.2. L'article 3.1 de l'annexe III est modifié comme suit :

« La cotisation est égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance. »

1.3. L'article 3.2 de l'annexe III est modifié comme suit :

« Article 3.2

Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir

Le montant triennal, total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte, après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion ;

- le solde :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A égale à 2,5 % affectée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;

- une part B égale à 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Le montant des frais liés à la gestion administrative, financière et comptable sera inscrit au budget annuel. »

1.4. Le dernier alinéa de l'article 3.4 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ci-après reproduit : « A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées sont partagées entre les organisations représentatives des salariés au prorata des sommes dépensées, en vue de la négociation pour la branche » est supprimé.

Le reste de l'article est inchangé.

1.5. Au dernier alinéa de l'article 3.5 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 après les mots « part B » et avant les mots « (art. 3.6 ci-après) » sont insérés les mots « de l'organisation concernée » .

Le reste de l'article est inchangé.

1.6. Le dernier alinéa de l'article 3.6 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ci-après reproduit : « A la fin de l'exercice, le solde de la part B destinée aux employeurs est affecté à un compte de réserves "employeurs" destinées à mener toute étude d'observation de l'emploi et d'identification des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle » est supprimé et remplacé par l'alinéa qui suit :

« Si à la fin de l'exercice une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant. »

Le reste de l'article est inchangé.

### **Article 2** En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté.

## **Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social**

FEPEM.

FS CFDT ;

FSS CFTC ;

FGTA FO ;

CGT commerce.

## Exposé des motifs

### En vigueur étendu

Au fil des années, par la négociation collective, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur n'ont eu de cesse de conforter la singularité de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Ils ont ainsi consolidé des branches professionnelles identifiées et structurées par des règles conventionnelles propres.

Cette singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur est désormais reconnue et consacrée par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie au terme de laquelle « Le particulier employeur est un acteur économique et social à part entière qui participe à la croissance sans pour autant poursuivre de fin lucrative au moyen des travaux de son ou ses salariés. »

Ces deux branches professionnelles (regroupant 3 600 000 particuliers employeurs et 1 700 000 salariés à la date de signature du présent accord) se trouvent engagées dans de nouveaux défis tels que :

- l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie ;
- l'accompagnement de personnes en situation de handicap ;
- le besoin grandissant de modes de garde individuels des enfants ;
- les enjeux européens (notamment le modèle de l'emploi entre particuliers).

L'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par ces deux branches et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, les branches doivent poursuivre l'adaptation des conventions collectives.

Ces constatations conduisent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur à faire preuve d'innovation sociale et à se doter d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Il est créé un conseil national paritaire du dialogue social.

#### 1.1. Composition

Le conseil national paritaire du dialogue social se compose de 18 membres titulaires et de 18 membres suppléants, ces derniers ne siégeant qu'en cas d'absence des membres titulaires :

- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et signataires (1) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par les organisations syndicales représentatives et signataires (2) de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- un nombre égal de membres titulaires et suppléants à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire (3) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

#### 1.2. Missions

Le conseil national paritaire du dialogue social est créé par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et/ ou de celle des assistants maternels du particulier employeur pour accompagner :

- la défense du champ professionnel singulier des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- les évolutions législatives ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel ;
- les enjeux sociétaux pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel comme le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers entrant dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- le développement et la promotion à l'échelle européenne du modèle de l'emploi entre particuliers tel qu'il ressort des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective dans les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranche, portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques facteur de structuration du secteur (notamment le projet d'espace numérique du particulier employeur et du salarié) ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- les engagements européens.

Il peut émettre des avis de nature à éclairer les négociations collectives au sein de chacune des branches professionnelles des salariés du particulier employeur et

des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranches.

Il impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions permettront de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le conseil national paritaire du dialogue social procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

### 1.3. Fonctionnement

Le conseil national paritaire du dialogue social établira un règlement intérieur en vue de déterminer ses modalités de fonctionnement.

### 1.4. Moyens

Les frais afférents au fonctionnement et aux engagements du conseil national paritaire du dialogue social sont assurés par l'éligibilité aux fonds du paritarisme de la branche des salariés du particulier employeur (accord du 18 mai 2000 et de ses avenants) et de celui de la branche des assistants maternels du particulier employeur (annexe III à la convention collective du 1er juillet 2004 et de son avenant) dans les conditions prévues au règlement intérieur des associations paritaires gestionnaires du fonds du paritarisme concernées.

(1) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 25 février 2014-art. 1)

(2) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 25 février 2014-art. 1)

(3) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 25 février 2014 - art. 1)

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

## **Article 3** En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## **Article 4** En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 5** En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel du dernier des deux avenants sur le développement de la négociation collective des conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

## **Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle**

FEPEM.

FGTA FO ;

FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FSS CFTC ;  
SPAMAF.

## Préambule

### En vigueur étendu

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche conduisent une politique volontaire en faveur du développement de la formation et de la professionnalisation des assistants maternels du particulier employeur.

Cette politique s'est notamment traduite par la signature de l'accord du 21 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue (arrêté d'extension du 7 décembre 2006, Journal officiel du 19 décembre 2006), lequel a largement favorisé l'appétence des salariés pour la formation : plus de 10 000 assistants maternels ont été formés en 2013 (soit une augmentation de plus du double par rapport à 2011).

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle initiée par la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux réaffirment l'importance du développement des droits d'accès à la formation des assistants maternels, du renforcement des compétences des assistants maternels pour la qualité des services rendus aux particuliers employeurs, de l'attractivité du métier et de l'épanouissement des salariés. A ce titre, les partenaires sociaux décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation des assistants maternels aux nouvelles règles issues de la loi du 5 mars 2014, à travers un accord futur dont le plan s'articulera ainsi : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi ; favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des assistants maternels tout au long de leur vie professionnelle ; permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle ; accompagner la branche des assistants maternels du particulier employeur par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective ;
- par le présent accord, de renforcer les ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, Journal officiel du 28 décembre 2004). Il est précisé que, conformément à l'article L. 424-7 du code de l'action sociale et des familles (loi n° 2010-625 du 9 juin 2010), les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des dispositions du présent accord.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Outre la contribution dérogatoire prévue par les articles L. 6331-57 et suivants du code du travail (0,15 %), il est créé une contribution conventionnelle d'un taux de 0,20 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

Cette contribution supplémentaire est destinée au développement de la formation professionnelle continue au sein de la branche des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires. Elle permet notamment de prendre en charge les salaires et charges des assistants maternels, stagiaires de la formation professionnelle.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner AGEFOS PME dans le cadre des missions dédiées à l'OPCA. A ce titre, AGEFOS PME est notamment chargée de :

- mutualiser les ressources issues des contributions, selon les règles en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation continue dans la branche, en finançant des actions de formation et de professionnalisation ;
- concourir à la sensibilisation et à l'information des employeurs et des assistants maternels sur les dispositifs de formation, notamment au niveau des bassins d'emplois.

### Article 3

#### En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

FEPEM  
FGTA FO  
FS CFDT

**En vigueur étendu**

**Préambule**

En réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel d'enfants, la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur connaît depuis plus de 20 ans une progression continue de ses effectifs, laquelle devrait se prolonger tout au long des prochaines années.

Parallèlement, la branche est marquée par des caractéristiques démographiques fortes (féminisation élevée, départs à la retraite nombreux ...) et une évolution permanente des attentes du particulier employeur (développement et bien-être de l'enfant, sécurité accrue ...) impactant le contenu des emplois.

Considérant que la formation professionnelle permet d'anticiper et d'accompagner les problématiques d'emploi, qu'elle est un levier d'attractivité de la profession et qu'elle favorise le développement des compétences, les partenaires sociaux de la branche décident par le présent accord d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 aux spécificités du métier d'assistant maternel du particulier employeur (agrément, formation obligatoire, temps d'accueil, intérêt et sécurité de l'enfant, fréquence du statut « multi-employeurs sur un même temps de travail »...). A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les logiques sous-tendues par la réforme de 2014 visent notamment :

- pour les assistants maternels, à leur permettre d'élaborer et de sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour les employeurs, à leur donner davantage de moyens pour former les assistants maternels et développer les compétences dont ils ont besoin, tout en participant activement à la sécurisation du parcours professionnel de leur salarié.

Tirant les conséquences des différentes évolutions juridiques et sociétales et réaffirmant leur volonté de poursuivre et d'amplifier la politique de formation mise en place depuis plusieurs années grâce à un dialogue social dynamique et ambitieux, les partenaires sociaux s'appuient sur le présent accord afin d'adapter la mise en oeuvre de la réforme aux spécificités de la branche, avec les objectifs suivants :

- valoriser le métier d'assistant maternel en favorisant l'accès à la qualification et la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'attractivité des emplois - auprès des jeunes et des hommes en particulier - en réponse aux départs à la retraite et aux besoins durables et croissants de la société ;
- développer la professionnalisation et l'adaptation des pratiques professionnelles, en tenant compte du lieu d'exercice de la profession.

**Article 1er**

**En vigueur étendu**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, Journal officiel du 28 décembre 2004) dont bénéficient les assistants maternels exerçant à leur domicile, les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels, et leur (s) employeur (s) respectif (s).

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la formation professionnelle continue, conclu le 21 septembre 2006 et l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle des assistants maternels du 16 avril 2007.

**Chapitre 1er Information et orientation tout au long de la vie**

**Article 2**

**En vigueur étendu**

L'assistant maternel bénéficie de l'entretien professionnel tel que prévu par le code du travail (art. L. 6315-1). A ce titre, l'entretien professionnel doit être organisé tous les deux ans. Il doit également être proposé à l'assistant maternel qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de l'assistant maternel. Il est l'occasion d'échanger sur ses besoins en formation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l'assistant maternel. Cette durée s'apprécie par référence à son ancienneté avec l'employeur concerné. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'assistant maternel, permet de vérifier qu'il a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les partenaires sociaux chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations nécessaires à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel.

**Article 3**

**En vigueur étendu**

La CPNEFP est chargée de conduire un travail d'analyse et de préconisations en vue de faire évoluer le passeport de formation existant dans la branche vers un passeport professionnel permettant à l'assistant maternel de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

A ce titre, le passeport professionnel doit être conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme de l'assistant maternel. Le passeport professionnel de branche sera paritairement validé.

Le passeport professionnel de branche est complémentaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 : l'assistant maternel dispose librement de ces deux outils.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Tout assistant maternel peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, l'assistant maternel peut ainsi identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner l'assistant maternel dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Confidentiel et gratuit, le CEP est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC et les organismes éventuellement désignés par le conseil régional.

La CPNEFP est chargée de déployer, en partenariat avec l'OPCA désigné par la branche, des actions d'information et de communication auprès des assistants maternels en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux assistants maternels d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation, sous réserve de l'accord de l'assistant maternel, avec prise en charge de l'OPCA, dans les conditions définies par la branche ;
- d'un congé spécifique, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code du travail (ancienneté...). L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé (salaire + frais liés au bilan) relève de la compétence du FONGECIF.

#### **Article 6** En vigueur étendu

La CPNEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que les opérateurs du CEP - plus particulièrement les missions locales, Pôle emploi et les OPACIF - et des acteurs tels l'Education nationale, les cités des métiers ou les centres d'information et d'orientation (CIO) et ce, afin de mieux faire connaître et reconnaître le métier d'assistant maternel, le système de formation de la branche et les certifications disponibles, et d'encourager la mixité notamment en luttant contre les stéréotypes.

Chaque année, la CPNEFP établit un rapport sur les partenariats, présenté à la commission mixte.

## **Chapitre II Accès à la formation et à la certification**

#### **Article 7** En vigueur étendu

##### 7.1. Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

- les actions prioritaires définies et listées chaque année par la CPNEFP ;
- les actions qui correspondent à un besoin émergent, une situation individuelle spécifique ou à une formation innovante dont les critères et conditions sont fixés chaque année par la CPNEFP, et faire l'objet d'une validation préalable.

Conformément au code du travail, ces actions visent, selon l'objectif poursuivi et le profil du salarié :

- l'adaptation au poste de travail ou à l'emploi ;
- le développement des compétences.

##### 7.2. Initiative du départ en formation

Les actions au titre du plan de formation sont accessibles sans condition d'ancienneté. Le départ en formation a lieu à l'initiative de l'employeur (dénommé « employeur-facilitateur ») ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande de l'assistant maternel. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque l'assistant maternel porteur d'un projet de formation est multi-employeurs, l'employeur-facilitateur est - sous réserve de son acceptation - l'employeur choisi par l'assistant maternel.

##### 7.3. Temps de la formation

Assistant maternel mono-employeur :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Toutefois, compte tenu de la spécificité du métier d'assistant maternel (notamment, répartition des rythmes d'accueil dans la semaine, le mois ou l'année pouvant induire des périodes sans accueil d'enfants), la formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, sous réserve de l'accord des parties. Dans ce cas, l'assistant maternel bénéficie - en plus de son salaire mensualisé - de l'allocation de formation versée par l'employeur-facilitateur. Afin de simplifier le calcul de cette allocation et de l'adapter aux caractéristiques de l'emploi dans la branche, il est rappelé que le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport ainsi validé par la formule :

Assiette forfaitaire de rémunération fixée d'après le salaire mensuel net moyen d'un assistant maternel, à savoir :

$[3,25 \text{ Smic horaire net} \times 22 \text{ (nombre forfaitaire de jours travaillés dans le mois)}] \times 3,17 \text{ (moyenne nationale d'enfants accueillis par assistant maternel)}$
198 (Total forfaitaire d'heures travaillées dans le mois, à savoir 22 jours $\times$ 9 heures)

Le montant de l'allocation de formation horaire est égal à 50 % de la somme obtenue.

Assistant maternel multi-employeur(s) :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil accompli pour le compte de l'employeur-facilitateur. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Si elle a lieu, d'un commun accord, en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, l'employeur-facilitateur verse à l'assistant maternel - en plus de son salaire mensualisé - l'allocation de formation calculée selon les modalités précisées ci-dessus.

Lorsqu'une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel leur adresse une demande d'autorisation d'absence pour formation, pour les heures concernées. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

#### 7.4. Prise en charge financière

Afin de permettre au plus grand nombre d'assistants maternels d'accéder à la formation, la CPNEFP détermine annuellement les critères de prise en charge maximale au titre du plan de formation (volume annuel d'heures de formation par assistant maternel éligible au financement au titre du plan de formation ou toutes autres conditions de prise en charge).

Les coûts liés à la formation (coûts pédagogiques, rémunération et frais de vie) sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche conformément aux règles qui le régissent.

### Article 8

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié, bénéficiaire d'un contrat de travail, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation.

Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;
- le changement d'activité ou de profession ;
- l'ouverture plus large à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, l'assistant maternel peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé relèvent de la compétence du FONGECIF.

### Article 9

#### En vigueur étendu

#### 9.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le compte de l'assistant maternel qui travaille toute l'année à temps complet est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les assistants maternels ne travaillant pas à temps plein et/ou toute l'année, les heures sont acquises au pro rata temporis.

Les périodes d'absence de l'assistant maternel au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

L'inscription des heures acquises et la gestion des heures CPF sont opérées par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), sur la base des informations recueillies auprès des organismes de sécurité sociale et de l'OPCA. Aucune démarche spécifique n'incombe à l'employeur. Il est rappelé que l'inscription des heures par la CDC est réalisée au début de l'année qui suit celle au titre de laquelle elles ont été acquises.

#### 9.2. Utilisation du reliquat des heures de droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF a été abrogé par la loi du 5 mars 2014. Toutefois, conformément au code du travail, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le CPF. Les salariés concernés peuvent en faire usage jusqu'à la fin de l'année 2020, dans le cadre et selon les règles du CPF. Au 1er janvier 2021, les heures de DIF non mobilisées seront perdues.

### 9.3. Formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, seules sont éligibles au CPF les formations conduisant aux certifications sélectionnées par les partenaires sociaux au niveau national et régional, et figurant sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Sont également éligibles les actions d'accompagnement à la VAE et les actions permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences ».

### 9.4. Abondements complémentaires

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte. Lorsque le nombre d'heures inscrites est insuffisant pour la réalisation de la formation, l'assistant maternel peut bénéficier d'« abondements », définis comme des compléments permettant de couvrir en tout ou partie les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais annexes).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de publics prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et modalités déterminées chaque année par la CPNEFP, les assistants maternels, bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les assistants maternels du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des salariés du particulier employeur ;
- les assistants maternels en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

La CPNEFP peut adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

### 9.5. Portabilité de l'abondement en cas de rupture du contrat dans le cadre de l'inaptitude

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser la reconversion professionnelle des assistants maternels déclarés inaptes par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des assistants maternels souhaitant mobiliser leur CPF dans ce cadre :

La branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte.

Cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :

- de l'éligibilité de la formation au CPF ;
- que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à l'assistant maternel déclaré inapte d'être pleinement informé de son droit à la portabilité de l'abondement.

### 9.6. Mise en oeuvre du CPF

Le CPF appartient à son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

L'assistant maternel peut utiliser son CPF :

a) En tout ou partie pendant le temps d'accueil. L'assistant maternel doit adresser - par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) - une demande d'accord à l'employeur-facilitateur dans les délais suivants : 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus. L'employeur dispose de 30 jours, de date à date, pour répondre par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge). A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser la demande. Néanmoins, si celle-ci porte sur un accompagnement VAE ou une formation conduisant au socle de connaissances et de compétences, le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives de calendrier, c'est-à-dire de compatibilité de l'absence de l'assistant maternel avec les besoins de l'employeur. Dans ce cas, les parties envisagent ensemble la période à laquelle le départ en formation sera réalisable.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

b) En dehors des temps d'accueil. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. L'assistant maternel peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en oeuvre de son projet. L'assistant maternel peut également s'adresser aux services gratuits d'un opérateur CEP.

Pendant la formation, l'assistant maternel n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

## **Article 10** En vigueur étendu

Rappelant l'importance de la VAE comme mode de valorisation des acquis de l'expérience et d'acquisition d'une certification professionnelle reconnue, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

A ce titre, ils confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications propres au secteur de l'emploi à domicile.

## **Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi**

### **Article 11** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un

emploi. A ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi les partenaires sociaux conduiront une politique active favorisant le recours au dispositif, en particulier à la POE collective (POEC), en partenariat avec Pôle emploi et l'OPCA de la branche.

La CPNEFP est informée des actions de POE et analyse le recours à la POEC et son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

#### **Article 12** En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation qualifiant permettant d'attirer et de fidéliser les salariés - en particulier les jeunes - par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle et leur accès à une certification adaptée au métier exercé.

Le cadre juridique du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'adaptations au secteur du particulier employeur, conformément à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite « loi Cherpion »).

Au vu du bilan d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront d'engager des négociations dans la perspective d'adapter le contrat de professionnalisation au secteur.

### **Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord**

#### **Article 13** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La gestion de ces contributions est confiée à l'OPCA AGEFOS PME.

#### **Article 14** En vigueur étendu

Pour l'application de l'article 19 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

#### 14.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- mettre en oeuvre les priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- proposer à la branche des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des assistants maternels sur les actions de formation et les modalités de leur mise en oeuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

- déterminer la politique de certification de la branche et, dans ce cadre, d'impulser la création de nouvelles certifications, afin notamment de favoriser la progression de carrière, ainsi que des démarches de modularisation des certifications de la branche, d'identification des blocs de compétences à inscrire au RNCP et de certifications à inscrire à l'inventaire, et d'adaptation du socle de connaissances et de compétences ;
- prendre toute décision utile au déploiement de la formation ouverte à distance (FOAD) propre à favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre de salariés dans des conditions adaptées ;
- mettre en oeuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

#### 14.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège salariés composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants employeurs représentatifs dans la branche égal à celui des représentants du collège salariés.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin de la représenter à l'extérieur des commissions, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

#### 14.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNEFP notamment lors de la séance

précédente.

#### 14.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

#### 14.5. Délibérations de la commission

Au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations représentatives de veiller à une représentation la plus constante possible. Dans cet objectif, les titulaires et les suppléants sont autorisés à siéger en même temps.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise. A la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous un mois.

Afin de faciliter l'accès aux décisions prises par la CPNEFP, celles-ci font l'objet d'un protocole établi par écrit signés par les partenaires sociaux et présentés pour information en commission paritaire nationale ou mixte.

Un compte-rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat de la branche et adressé aux membres de la CPNEFP avec la mention « projet » en fond de chaque page. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

### **Article 15** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, ils dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration. Ce bilan doit notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel...

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et d'un avenant la complétant. JORF 28 décembre 2004.**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ;  
Vu l'avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à la désignation d'un organisme de prévoyance à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2004 ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 13 décembre 2004,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de :

##### 1. Ladite convention collective, à l'exclusion :

- des termes " ni indemnité de rupture " figurant au troisième alinéa du g (Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément) de l'article 18 (Rupture du contrat) comme étant contraires aux dispositions de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation ;

- du quatrième tiret du premier alinéa de l'article 1-6 (Durée de l'indemnisation) du chapitre Ier (Garantie en cas d'incapacité de travail) de l'annexe II (Accord de prévoyance) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Les quatrième alinéas du e (Durée de la convention. - Dénonciation. - Modification et révision) et du k (Conciliation et interprétation) de l'article 1er (Dispositions générales) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail.

Le deuxième alinéa du b (Dispositions particulières) de l'article 16 (Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.4 (Commission de suivi) des dispositions générales du chapitre IV de l'annexe II (Accord de prévoyance) est étendu sous réserve des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité.

L'article 2.4 (Membres de l'association) du chapitre II (Création d'une association paritaire) de l'annexe III (Accord sur le développement de la négociation collective) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité.

L'article 4.1 (Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord) du chapitre IV (Dispositions finales) de l'annexe III précitée est étendu sous réserve des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité.

L'annexe 6 (Modèle du bulletin de paie) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 143-3 du code du travail.

##### 2. L'avenant n° 1 du 1er juillet 2004 portant désignation d'un organisme de prévoyance à la convention collective susvisée.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords, sous réserve des régularisations ultérieures, notamment par les organismes de recouvrement, des documents remis à l'employeur et au salarié, rendues nécessaires par la mise en oeuvre des droits prévus par lesdits accords.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 décembre 2004.

### **Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395). JORF 19 décembre 2006.**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 2004 portant extension de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 et d'un avenant la complétant ;  
Vu l'accord du 21 septembre 2006, relatif à la formation continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 novembre 2006 ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,  
E. Friche-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2006, relatif à la formation continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, selon lesquelles la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/44.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/04/2017.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2017

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.  
*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-3603-4