

Textes de référence

- I. Code de l'action sociale et des familles** p.2

- II. Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005, relative aux assistants maternels et familiaux** p.8

- III. Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistantes maternelles** p.31

- IV. Décret relatif à la formation des assistants maternels et familiaux** p.33

- V. Convention collective** p.35

I - Code de l'action sociale et des familles
Livre IV : Professions et activités sociales
Titre II : Assistants maternels et assistants familiaux
Chapitre Ier : Dispositions générales.

Article L421-1 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile.

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

Article L421-2 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ainsi que par celles du chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet.

L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil.

Article L421-3 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

L'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial est délivré par le président du conseil général du département où le demandeur réside.

Les critères nationaux d'agrément sont définis par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, le président du conseil général peut, par décision motivée et à titre dérogatoire, adapter les critères d'agrément pour répondre à des besoins spécifiques.

Au cours de la procédure d'instruction de la demande d'agrément, le service départemental de protection maternelle et infantile mentionné au chapitre II du titre Ier du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique peut solliciter l'avis d'un assistant maternel ou d'un assistant familial n'exerçant plus cette profession, mais disposant d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans, et titulaire d'un des diplômes prévus par voie réglementaire.

La procédure d'instruction doit permettre de s'assurer de la maîtrise du français oral par le candidat.

L'agrément est accordé à ces deux professions si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de vingt et un ans accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne. Les modalités d'octroi ainsi que la durée de l'agrément sont définies par décret. Cette durée peut être différente selon que l'agrément est délivré pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial. Les conditions de renouvellement de l'agrément sont fixées par ce décret. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 421-9, le renouvellement de l'agrément des assistants familiaux est automatique et sans limitation de durée lorsque la formation mentionnée à l'article L. 421-15 est sanctionnée par l'obtention d'une qualification.

Un arrêté du ministre chargé de la famille fixe la composition du dossier de demande d'agrément ainsi que le contenu du formulaire de demande qui, seul, peut être exigé à ce titre.

Il définit également les modalités de versement au dossier d'un extrait du casier judiciaire n° 3 de chaque majeur vivant au domicile du demandeur, à l'exception des majeurs accueillis en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance. L'agrément n'est pas accordé si l'un des majeurs concernés a fait l'objet d'une condamnation pour une infraction visée aux articles 221-1 à 221-5, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 225-12-1 à 225-12-4, 227-1, 227-2 et 227-15 à 227-28 du code pénal. Pour toute autre infraction inscrite au bulletin n° 3 du casier judiciaire, il revient au service départemental de protection maternelle et infantile de juger de l'opportunité de délivrer ou non l'agrément.

Tout refus d'agrément doit être motivé.

Les conjoints des membres des Forces françaises et de l'Elément civil stationnés en Allemagne qui souhaitent exercer la profession d'assistant maternel pour accueillir des mineurs à charge de personnes membres des Forces françaises et de l'Elément civil peuvent solliciter un agrément auprès du président du conseil général d'un département limitrophe sauf dans les cas, prévus par décret, où cette compétence est exercée par l'Etat. Les modalités de délivrance de l'agrément sont prévues par convention entre l'Etat et les départements concernés.

Article L421 Modifié par [LOI n°2008-1330 du 17 décembre 2008 - art. 108 \(V\)](#)

L'agrément de l'assistant maternel précise le nombre et l'âge des mineurs qu'il est autorisé à accueillir simultanément ainsi que les horaires de l'accueil. Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à quatre y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six mineurs de tous âges au total. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques. Lorsque le nombre de mineurs fixé par l'agrément est inférieur à quatre, le président du conseil général peut modifier celui-ci pour augmenter le nombre de mineurs que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément, dans la limite de quatre mineurs et dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Les modalités du contrôle auquel sont soumis les assistants maternels sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L421-5 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

L'agrément de l'assistant familial précise le nombre des mineurs qu'il est autorisé à accueillir.

Le nombre des mineurs accueillis à titre permanent et de façon continue ne peut être supérieur à trois, y compris les jeunes majeurs de moins de vingt et un ans. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants pour répondre à des besoins spécifiques.

Article L421-6 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant maternel, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de trois mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis.

Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant familial, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de quatre mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis, ce délai pouvant être prolongé de deux mois suite à une décision motivée du président du conseil général.

Si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le président du conseil général peut, après avis d'une commission consultative paritaire départementale, modifier le contenu de l'agrément ou procéder à son retrait. En cas d'urgence, le président du conseil général peut suspendre l'agrément. Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié.

Toute décision de retrait de l'agrément, de suspension de l'agrément ou de modification de son contenu doit être dûment motivée et transmise sans délai aux intéressés.

La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission présidée par le président du conseil général ou son représentant, mentionnée au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire.

La commission est notamment consultée chaque année sur le programme de formation des assistants maternels et des assistants familiaux ainsi que sur le bilan de fonctionnement de l'agrément.

Article L421-7 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Lorsqu'un assistant maternel ou un assistant familial agréé change de département de résidence, son agrément demeure valable sous réserve d'une déclaration préalable adressée au président du conseil général du département de sa nouvelle résidence et, s'agissant des assistants maternels, d'une vérification par le président du conseil général dans le délai d'un mois à compter de leur emménagement, que leurs nouvelles conditions de logement satisfont aux conditions mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 421-3.

Article L421-8 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le président du conseil général informe le maire de la commune de résidence de l'assistant maternel ainsi que le président de la communauté de communes concernée de toute décision d'agrément, de suspension, de retrait ou de modification du contenu de l'agrément concernant l'intéressé ; il informe également le maire ainsi que le président de la communauté de communes de toute déclaration reçue au titre de l'article L. 421-7.

Il établit et tient à jour la liste, dressée par commune, des assistants maternels agréés dans le département. Cette liste est mise à la disposition des familles dans les services du département, de la mairie pour ce qui concerne chaque commune, de tout service ou organisation chargé par les pouvoirs publics d'informer les familles sur l'offre d'accueil existant sur leur territoire et de tout service ou organisation ayant compétence pour informer les assistants maternels sur leurs droits et obligations. La liste de ces services et organisations est fixée par voie réglementaire.

Article L421-9 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le président du conseil général informe du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément de l'assistant maternel les organismes débiteurs des aides à la famille instituées par l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale et l'article L. 841-1 du même code dans sa rédaction antérieure à l'article 60 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 (n° 2003-1199 du 18 décembre 2003), les représentants légaux du ou des mineurs accueillis et la personne morale qui, le cas échéant, l'emploie.

Le président du conseil général informe la personne morale qui l'emploie du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément d'un assistant familial.

Article L421-10 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

La personne qui accueille habituellement des mineurs à son domicile moyennant rémunération sans avoir préalablement obtenu l'agrément institué par l'article L. 421-3 et dont la situation est signalée au président du conseil général est mise en demeure par celui-ci de présenter une demande d'agrément dans le délai de quinze jours. Son ou ses employeurs sont informés de cette mise en demeure par le président du conseil général.

Article L421-11 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

En cas d'application des articles L. 421-9 et L. 421-10, l'assistant maternel ou la personne mentionnée à l'article L. 421-10 est tenu de fournir au président du conseil général, sur sa demande, les noms et adresses des représentants légaux des mineurs qu'il ou qu'elle accueille.

Article L421-12 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le fait d'accueillir à son domicile moyennant rémunération des mineurs sans avoir déféré à une mise en demeure prononcée en application de l'article L. 421-10, ou après une décision de refus, de suspension ou de retrait d'agrément, est puni des peines prévues à l'article L. 321-4.

Article L421-13 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les assistants maternels agréés employés par des particuliers doivent obligatoirement s'assurer pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Leurs employeurs sont tenus, avant de leur confier un enfant, de vérifier qu'ils ont bien satisfait à cette obligation.

Les assistants maternels employés par des personnes morales, les assistants familiaux ainsi que les personnes désignées temporairement pour remplacer ces derniers sont obligatoirement couverts contre les mêmes risques par les soins des personnes morales qui les emploient.

Article L421-14 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont définis par décret.

Une initiation aux gestes de secourisme est obligatoire pour exercer la profession d'assistant maternel.

Le décret mentionné au premier alinéa précise la durée de formation qui doit être obligatoirement suivie avant d'accueillir des enfants ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant maternel justifie d'une formation antérieure équivalente.

Le département organise et finance, durant les temps de formation obligatoire après leur embauche, l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels, selon des modalités respectant l'intérêt des enfants et les obligations professionnelles de leurs parents.

Article L421-15

Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfants, organisé par son employeur, d'une durée définie par décret. Dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, il perçoit une rémunération dont le montant minimal est déterminé par décret, en référence au salaire minimum de croissance.

Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis. Cette formation est à la charge de l'employeur qui organise et finance l'accueil de l'enfant pendant les heures de formation. Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente.

Article L421-16 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail.

Ce contrat précise notamment le rôle de la famille d'accueil et celui du service ou organisme employeur à l'égard du mineur et de sa famille. Il fixe les conditions de l'arrivée de l'enfant dans la famille d'accueil et de son départ, ainsi que du soutien éducatif dont il bénéficiera. Il précise les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment sur le plan de sa santé et de son état psychologique et sur les conséquences de sa situation sur la prise en charge au quotidien ; il indique les modalités selon lesquelles l'assistant familial participe à la mise en œuvre et au suivi du projet individualisé pour l'enfant. Il fixe en outre les modalités de remplacement temporaire à domicile de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille d'accueil.

Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent.

L'accueil est continu s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou dans un établissement ou service mentionné au 2 du I de l'article L. 312-1 ou à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle (1), ou s'il est prévu pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches ; l'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est intermittent.

Le contrat d'accueil est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistant familial est consulté préalablement sur toute décision prise par la personne morale qui l'emploie concernant le mineur qu'elle accueille à titre permanent ; elle participe à l'évaluation de la situation de ce mineur.

NOTA:

(1) la loi 2005-102 2005-02-11 a remplacé au 4^e alinéa du présent article les mots " en établissement d'éducation spéciale " par " dans un établissement ou service mentionné au 2 du I de l'article L. 312-1 ".

Article L421-17 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables lorsque les assistants maternels et les assistants familiaux ont avec les mineurs accueillis un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus, sauf dans le cas où l'enfant est placé par l'intermédiaire d'une personne morale de droit public ou de droit privé.

Elles ne sont pas non plus applicables aux personnes dignes de confiance mentionnées à l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante et à l'article 375 du code civil ainsi qu'aux personnes accueillant des mineurs exclusivement à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs.

Elles sont applicables aux familles d'accueil relevant des centres de placement familiaux ainsi qu'aux assistants familiaux accueillant des majeurs de moins de vingt et un ans dans le cadre des dispositions de l'article L. 222-5 du présent code.

Article L421-17-1 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le suivi des pratiques professionnelles des assistants maternels employés par des particuliers est assuré par le service départemental de protection maternelle et infantile visé au chapitre II du titre Ier du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique. Cette mission incombe à la personne morale de droit public ou de droit privé employeur s'agissant des assistants familiaux et des assistants maternels exerçant dans une crèche familiale. Dans tous les cas, l'avis d'un ancien assistant maternel ou familial répondant aux critères fixés au deuxième alinéa de l'article L. 421-3 peut être sollicité.

Article L421-18 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission prévue à l'article L. 421-6.

Article L422-1 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les articles L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33 et L. 423-35 s'appliquent aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public.

Lorsque les assistants familiaux sont employés par le département, les indemnités mentionnées à l'article L. 423-30 sont fixées par délibération du conseil général.

Article L422-2 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le droit syndical est reconnu aux assistants maternels et aux assistants familiaux relevant du présent chapitre. Les syndicats professionnels régis par le livre IV du code du travail peuvent ester en justice devant toute juridiction. Ils peuvent notamment, devant les juridictions de l'ordre administratif, se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut de ces assistants maternels et de ces assistants familiaux et contre les décisions individuelles portant atteinte à leurs intérêts collectifs.

Article L422-3 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les assistants maternels et les assistants familiaux relevant du présent chapitre qui se trouvent involontairement privés d'emploi et qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services compétents ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées par le code du travail.

Article L422-4 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Afin de pouvoir assurer sans délai des accueils urgents et de courte durée, les services concernés peuvent spécialiser dans cette forme d'accueil certains des assistants familiaux qu'ils emploient.

Ces personnes s'engagent à recevoir immédiatement les enfants présentés par le service dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

En contrepartie, elles perçoivent, durant les périodes où aucun enfant ne leur est confié, une indemnité de disponibilité dont le montant minimum, supérieur à celui de l'indemnité prévue par l'article L. 423-20, est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article L422-5 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Le département assure par une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical l'accompagnement professionnel des assistants familiaux qu'il emploie et l'évaluation des situations d'accueil.

Article L422-6 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire.

Article L422-7 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public sont des agents non titulaires de ces établissements. Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire.

Article L422-8 Modifié par [Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 - art. 14 JORF 7 mars 2007 en vigueur le 1^{er} janvier 2009](#)

Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment :

1° Paragraphe abrogé

2° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des collectivités territoriales ;

3° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux.

II - LOI n° 2005-706 du 27 juin 2005

Relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux

(J.O n° 149 du 28 juin 2005)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

La politique de la petite enfance a pour but de favoriser le développement physique et psychique de l'enfant, de permettre son épanouissement et de garantir son bien-être. Elle doit prendre en compte son environnement familial.

Les modes de garde proposés aux familles doivent respecter ces principes.

TITRE Ier

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE

DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES

Chapitre Ier

Dispositions modifiant le livre II

Du code de l'action sociale et des familles

Article 2

Après l'article L. 214-2 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré un article L. 214-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 214-2-1. - Il peut être créé, dans toutes les communes ou leurs groupements, un relais assistants maternels, qui a pour rôle d'informer les parents et les assistants maternels sur ce mode d'accueil en tenant compte des orientations définies, le cas échéant, par la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants, et d'offrir aux assistants maternels un cadre pour échanger sur leur pratique professionnelle, sans préjudice des missions spécifiques confiées au service départemental de protection maternelle et infantile visé au chapitre II du titre Ier du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique. »

Article 3

I. - La première phrase du second alinéa de l'article L. 214-5 du même code est complétée par les mots : « et des représentants des particuliers employeurs ».

II. - Le chapitre IV du titre Ier du livre II du même code est complété par un article L. 214-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 214-6. - La commission départementale de l'accueil des jeunes enfants définit les modalités d'information des candidats potentiels au métier d'assistant maternel, en lien avec le service public de placement mentionné au titre Ier du livre III du code du travail, ainsi que les modalités d'accompagnement des assistants maternels agréés dans l'exercice de leur profession et de leur information sur leurs droits et obligations. »

Article 4

Le deuxième alinéa de l'article L. 221-2 du même code est ainsi modifié :

1° La deuxième phrase est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« Un projet de service de l'aide sociale à l'enfance est élaboré dans chaque département. Il précise notamment les possibilités d'accueil d'urgence, les modalités de recrutement par le département des assistants familiaux ainsi que l'organisation et le fonctionnement des équipes travaillant avec les assistants familiaux, qui en sont membres à part entière. » ;

2° Au début de la troisième phrase, les mots : « Le service » sont remplacés par les mots : « Le département ».

Chapitre II

Dispositions modifiant le titre II du livre IV

Du code de l'action sociale et des familles

Article 5

I. - Le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles est intitulé : « Assistants maternels et assistants familiaux ».

II. - Les articles L. 421-2, L. 421-3, L. 421-4, L. 421-5, L. 421-6, L. 421-7, L. 421-8, L. 421-9, L. 421-10, L. 421-11 et L. 421-12 du même code deviennent respectivement les

Articles L. 421-6, L. 421-7, L. 421-8, L. 421-9, L. 421-10, L. 421-11, L. 421-12, L. 421-13, L. 421-16, L. 421-17 et L. 421-18.

Article 6

L'article L. 421-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 421-1. - L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile.

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

Article 7

Les articles L. 421-2 à L. 421-5 du même code sont ainsi rétablis :

« Art. L. 421-2. - L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ainsi que par celles du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail, après avoir été agréé à cet effet.

« L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil.

« Art. L. 421-3. - L'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial est délivré par le président du conseil général du département où le demandeur réside.

« Les critères nationaux d'agrément sont définis par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, le président du conseil général peut, par décision motivée et à titre dérogatoire, adapter les critères d'agrément pour répondre à des besoins spécifiques.

« Au cours de la procédure d'instruction de la demande d'agrément, le service départemental de protection maternelle et infantile mentionné au chapitre II du titre Ier du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique peut solliciter l'avis d'un assistant maternel ou d'un assistant familial n'exerçant plus cette profession, mais

disposant d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans, et titulaire d'un des diplômes prévus par voie réglementaire.

« La procédure d'instruction doit permettre de s'assurer de la maîtrise du français oral par le candidat.

« L'agrément est accordé à ces deux professions si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de vingt et un ans accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne. Les modalités d'octroi ainsi que la durée de l'agrément sont définies par décret. Cette durée peut être différente selon que l'agrément est délivré pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial. Les conditions de renouvellement de l'agrément sont fixées par ce décret. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 421-9, le renouvellement de l'agrément des assistants familiaux est automatique et sans limitation de durée lorsque la formation mentionnée à l'article L. 421-15 est sanctionnée par l'obtention d'une qualification.

« Un arrêté du ministre chargé de la famille fixe la composition du dossier de demande d'agrément ainsi que le contenu du formulaire de demande qui, seul, peut être exigé à ce titre. Il définit également les modalités de versement au dossier d'un extrait du casier judiciaire n° 3 de chaque majeur vivant au domicile du demandeur, à l'exception des majeurs accueillis en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance. L'agrément n'est pas accordé si l'un des majeurs concernés a fait l'objet d'une condamnation pour une infraction visée aux articles 221-1 à 221-5, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 225-12-1 à 225-12-4, 227-1, 227-2 et 227-15 à 227-28 du code pénal. Pour toute autre infraction inscrite au bulletin n° 3 du casier judiciaire, il revient au service départemental de protection maternelle et infantile de juger de l'opportunité de délivrer ou non l'agrément.

« Tout refus d'agrément doit être motivé.

« Les conjoints des membres des Forces françaises et de l'Elément civil stationnés en Allemagne qui souhaitent exercer la profession d'assistant maternel pour accueillir des mineurs à charge de personnes membres des Forces françaises et de l'Elément civil peuvent solliciter un agrément auprès du président du conseil général d'un département limitrophe sauf dans les cas, prévus par décret, où cette compétence est exercée par l'Etat. Les modalités de délivrance de l'agrément sont prévues par convention entre l'Etat et les départements concernés.

« Art. L. 421-4. - L'agrément de l'assistant maternel précise le nombre et l'âge des mineurs qu'il est autorisé à accueillir simultanément ainsi que les horaires de l'accueil. Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à trois y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six au total. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants simultanément et six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques. Lorsque le nombre de mineurs fixé par l'agrément est inférieur à trois, le président du conseil général peut modifier celui-ci pour augmenter le nombre de mineurs que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément, dans la limite de trois mineurs et dans les conditions mentionnées ci-dessus.

« Les modalités du contrôle auquel sont soumis les assistants maternels sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 421-5. - L'agrément de l'assistant familial précise le nombre des mineurs qu'il est autorisé à accueillir. Le nombre des mineurs accueillis à titre permanent et de façon continue ne peut être supérieur à trois, y compris les jeunes majeurs de moins de vingt et un ans. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants pour répondre à des besoins spécifiques. »

Article 8

I. - L'article L. 421-2 du même code, qui devient l'article L. 421-6, est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :

« Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant maternel, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de trois mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis.

« Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant familial, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de quatre mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis, ce délai pouvant être prolongé de deux mois suite à une décision motivée du président du conseil général » ;

2° Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié. » ;

3° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« Toute décision de retrait de l'agrément, de suspension de l'agrément ou de modification de son contenu doit être dûment motivée et transmise sans délai aux intéressés. » ;

4° Au dernier alinéa, après les mots : « des assistants maternels », sont insérés les mots : « et des assistants familiaux ».

II. - L'article L. 421-3 du même code, qui devient l'article L. 421-7, est ainsi modifié :

1° Après les mots : « un assistant maternel », sont insérés les mots : « ou un assistant familial » ;

2° Il est complété par les mots : « et, s'agissant des assistants maternels, d'une vérification par le président du conseil général dans le délai d'un mois à compter de leur emménagement, que leurs nouvelles conditions de logement satisfont aux conditions mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 421-3 ».

III. - L'article L. 421-4 du même code, qui devient l'article L. 421-8, est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, après les mots : « le maire de la commune de résidence de l'assistant maternel », sont insérés les mots : « ainsi que le président de la communauté

de communes concernée » et, après les mots : « il informe également le maire », sont insérés les mots : « ainsi que le président de la communauté de communes » ;

2° Au premier alinéa, la référence : « L. 421-3 » est remplacée par la référence : « L. 421-7 » ;

3° Au second alinéa, les mots : « et, pour ce qui concerne chaque commune, de la mairie. » sont remplacés par les mots et une phrase ainsi rédigée : «, de la mairie pour ce qui concerne chaque commune, de tout service ou organisation chargé par les pouvoirs publics d'informer les familles sur l'offre d'accueil existant sur leur territoire et de tout service ou organisation ayant compétence pour informer les assistants maternels sur leurs droits et obligations. La liste de ces services et organisations est fixée par voie réglementaire. »

IV. - L'article L. 421-5 du même code, qui devient l'article L. 421-9, est ainsi rédigé :

« Art. L. 421-9. - Le président du conseil général informe du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément de l'assistant maternel les organismes débiteurs des aides à la famille instituées par l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale et l'article L. 841-1 du même code dans sa rédaction antérieure à l'article 60 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 (n° 2003-1199 du 18 décembre 2003), les représentants légaux du ou des mineurs accueillis et la personne morale qui, le cas échéant, l'emploie.

« Le président du conseil général informe la personne morale qui l'emploie du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément d'un assistant familial. »

V. - A l'article L. 421-6 du même code, qui devient l'article L. 421-10, la référence : « L. 421-1 » est remplacée par la référence : « L. 421-3 ».

VI. - A l'article L. 421-7 du même code, qui devient l'article L. 421-11, les références : « L. 421-5 et L. 421-6 » sont remplacées par les références : « L. 421-9 et L. 421-10 », et la référence : « L. 421-6 » est remplacée par la référence : « L. 421-10 ».

VII. - A l'article L. 421-8 du même code, qui devient l'article L. 421-12, la référence : « L. 421-6 » est remplacée par la référence : « L. 421-10 ».

VIII. - L'article L. 421-9 du même code, qui devient l'article L. 421-13, est ainsi modifié :

° Dans la première phrase du premier alinéa, les mots : « les dommages » sont remplacés par les mots : « tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, » ;

2° Le second alinéa est ainsi rédigé :

« Les assistants maternels employés par des personnes morales, les assistants familiaux ainsi que les personnes désignées temporairement pour remplacer ces derniers sont obligatoirement couverts contre les mêmes risques par les soins des personnes morales qui les emploient. »

Article 9

Après l'article L. 421-9 du même code, qui devient l'article L. 421-13, sont insérés deux articles L. 421-14 et L. 421-15 ainsi rédigés :

« Art. L. 421-14. - Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont définis par décret.

« Une initiation aux gestes de secourisme est obligatoire pour exercer la profession d'assistant maternel.

« Le décret mentionné au premier alinéa précise la durée de formation qui doit être obligatoirement suivie avant d'accueillir des enfants ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant maternel justifie d'une formation antérieure équivalente.

« Le département organise et finance, durant les temps de formation obligatoire après leur embauche, l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels, selon des modalités respectant l'intérêt des enfants et les obligations professionnelles de leurs parents.

« Art. L. 421-15. - Dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfants, organisé par son employeur, d'une durée définie par décret. Dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, il perçoit une rémunération dont le montant minimal est déterminé par décret, en référence au salaire minimum de croissance.

« Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis. Cette formation est à la charge de l'employeur qui organise et finance l'accueil de l'enfant pendant les heures de formation. Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et les critères nationaux de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente. »

Article 10

L'article L. 421-10 du même code, qui devient l'article L. 421-16, est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail. » ;

2° Le deuxième alinéa est supprimé ;

3° Le troisième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Il précise les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment sur le plan de sa santé et de son état psychologique et sur les conséquences de sa situation sur la prise en charge au quotidien ; il indique les modalités selon lesquelles l'assistant familial participe à la mise en œuvre et au suivi du projet

individualisé pour l'enfant. Il fixe en outre les modalités de remplacement temporaire à domicile de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille d'accueil. » ;

4° Au quatrième alinéa, après les mots : « en établissement d'éducation spéciale », sont insérés les mots : « ou à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle », et les mots : « l'accueil est intermittent s'il est prévu pour une durée inférieure ou égale à quinze jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « l'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est intermittent » ;

5° Au sixième alinéa, les mots : « l'assistant maternel » sont remplacés par les mots : « l'assistant familial ».

Article 11

I. - Au premier alinéa de l'article L. 421-11, qui devient l'article L. 421-17, et aux articles L. 422-3, L. 422-6 et L. 422-7 du même code, après les mots : « les assistants maternels », sont insérés les mots : « et les assistants familiaux ».

II. - La dernière phrase de l'article L. 421-11 du même code, qui devient l'article L. 421-17, est complétée par les mots : « ainsi qu'aux assistants familiaux accueillant des majeurs de moins de vingt et un ans dans le cadre des dispositions de l'article L. 222-5 du présent code ».

III. - A l'article L. 421-12 du même code, qui devient l'article L. 421-18, la référence : « L. 421-2 » est remplacée par la référence : « L. 421-6 ».

IV. - Dans l'intitulé du chapitre II du titre II du livre IV du même code, après les mots : « Assistants maternels », sont insérés les mots : « et assistants familiaux ».

V. - L'article L. 422-1 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les références : « L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-4, L. 773-4-1, L. 773-5, L. 773-6, L. 773-7, L. 773-10, L. 773-11, L. 773-12, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15 et L. 773-17 » sont remplacées par les références : « L. 773-3 à L. 773-11, L. 773-17 à L. 773-23 et L. 773-25 à L. 773-28 », et après les mots : « aux assistants maternels », sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux » ;

2° Au second alinéa, les mots : « assistants maternels » sont remplacés par les mots : « assistants familiaux », et la référence : « L. 773-3-1 » est remplacée par la référence : « L. 773-26 ».

VI. - A l'article L. 422-2 et aux 2° et 3° de l'article L. 422-8 du même code, après les mots : « aux assistants maternels », sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux ». A l'article L. 422-2 du même code, après les mots : « de ces assistants maternels », sont insérés les mots : « et de ces assistants familiaux ».

VII. - A l'article L. 422-3 du même code, les mots : « par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « par le code du travail ».

VIII. - Aux articles L. 422-4 et L. 422-5 du même code, les mots : « assistants maternels » sont remplacés par les mots : « assistants familiaux ». A l'article L. 422-4 du même code, la référence : « L. 773-5 » est remplacée par la référence : « L. 773-9 ».

IX. - Le 1° de l'article L. 422-8 du même code est abrogé.

Article 12

Après l'article L. 421-17 du même code, il est inséré un article L. 421-17-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 421-17-1. - Le suivi des pratiques professionnelles des assistants maternels employés par des particuliers est assuré par le service départemental de protection maternelle et infantile visé au chapitre II du titre Ier du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique. Cette mission incombe à la personne morale de droit public ou de droit privé employeur s'agissant des assistants familiaux et des assistants maternels exerçant dans une crèche familiale. Dans tous les cas, l'avis d'un ancien assistant maternel ou familial répondant aux critères fixés au deuxième alinéa de l'article L. 421-3 peut être sollicité. »

TITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE

DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Article 13

Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° Au 4° de l'article L. 2111-1, les mots : « des assistantes maternelles mentionnées à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale » sont remplacés par les mots : « le contrôle, la surveillance et l'accompagnement des assistants maternels mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles » ;

2° A l'article L. 2111-2, les mots : « des assistantes maternelles et la formation de celles qui accueillent des mineurs à titre non permanent » sont remplacés par les mots : « des assistants familiaux ainsi que l'agrément, le contrôle, la formation mentionnée à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles et la surveillance des assistants maternels » ;

3° Le 7° de l'article L. 2112-2 est ainsi rédigé :

« 7° Des actions d'information sur la profession d'assistant maternel et des actions de formation initiale destinées à aider les assistants maternels dans leurs tâches éducatives, sans préjudice des dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle continue. » ;

4° L'article L. 2112-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2112-3. - Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dans les conditions prévues à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles. »

Article 14

Après l'article L. 2112-3 du même code, il est inséré un article L. 2112-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2112-3-1. - Pour l'application de l'article L. 2111-2, les services du département en charge de la protection maternelle et infantile peuvent demander, en cas de présomption d'accueil par l'assistant maternel d'un nombre d'enfants supérieur à celui autorisé par l'agrément prévu à l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles, les informations nécessaires à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales mentionné à l'article L. 531-8 du code de la sécurité sociale, qui est tenu de les leur communiquer.

« Les informations demandées se limitent aux données relatives au nombre d'aides allouées au titre de la prestation d'accueil du jeune enfant pour l'assistant maternel qui fait l'objet du contrôle. »

TITRE III

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE

DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION

Article 15

Après la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il est également tenu compte, pour l'attribution d'un logement, de l'activité professionnelle des membres du ménage lorsqu'il s'agit d'assistants maternels ou d'assistants familiaux agréés. »

TITRE IV

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Chapitre Ier

Dispositions modifiant le titre VII

Article 16

I. - Le titre VII du livre VII du code du travail est intitulé : « Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison, assistants maternels et assistants familiaux ».

II. - Le chapitre III du même titre est intitulé : « Assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé ». Il est composé de six sections :

1° Une section 1, intitulée « Dispositions communes ». Celle-ci comprend les articles L. 773-1 et L. 773-2, ainsi que l'article L. 773-3 tel qu'il résulte de l'article 19 et les articles L. 773-6, L. 773-4 et L. 773-4-1, qui deviennent respectivement les articles L. 773-4, L. 773-5 et L. 773-6 ;

2° Une section 2, intitulée « Dispositions applicables aux assistants maternels ». Celle-ci comprend l'article L. 773-7 tel qu'il résulte de l'article 21, les articles L. 773-3 et L. 773-5, qui deviennent respectivement les articles L. 773-8 et L. 773-9, ainsi que les articles L. 773-10 et L. 773-11 tels qu'ils résultent de l'article 24 ;

3° Une section 3, intitulée « Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers ». Celle-ci comprend les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, ainsi que les articles L. 773-15 et L. 773-16 qui résultent respectivement des articles 25 et 26 ;

4° Une section 4, intitulée « Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé ». Celle-ci comprend les articles L. 773-10, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15 et L. 773-16, qui deviennent respectivement les articles L. 773-17, L. 773-21, L. 773-22, L. 773-23 et L. 773-24, ainsi que les articles L. 773-18, L. 773-19 et L. 773-20 ;

5° Une section 5, intitulée « Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé ». Celle-ci comprend l'article L. 773-25 ;

6° Une section 6, intitulée « Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé ». Celle-ci comprend les articles L. 773-3-1, L. 773-12 et L. 773-11, qui deviennent respectivement les articles L. 773-26, L. 773-27 et L. 773-28, ainsi que l'article L. 773-29.

III. - L'article L. 773-17 du même code, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, est abrogé.

Section 1

Dispositions communes

Article 17

I. - A l'article L. 773-1 du code du travail, les mots : « l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles » et, après les mots : « des mineurs », sont insérés les mots : « et, en application des dispositions de l'article L. 421-17 du code de l'action sociale et des familles, des majeurs de moins de vingt et un ans ».

II. - A l'article L. 773-2 du même code, les références : « Livre Ier, titre II, chapitre II : articles L. 122-28-1 à L. 122-31, L. 122-46 et L. 122-49 » sont remplacées par les références : « Livre Ier, titre II, chapitre II, section 1, sous-section 1 (Contrat à durée déterminée - Règles générales) ; section 5 (Protection de la maternité et éducation des enfants) ; section 7 (Discriminations) ; section 8 (Harcèlement) ».

Article 18

I. - L'avant-dernier alinéa de l'article L. 773-2 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1. La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends. »

II. - Les dispositions du I ne s'appliquent qu'aux litiges introduits à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 19

Dans le même code, il est rétabli un article L. 773-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-3. - Le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux est un contrat écrit. »

Article 20

I. - Au premier alinéa de l'article L. 773-6 du même code, qui devient l'article L. 773-4, les mots : « Les assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « Les assistants maternels et les assistants familiaux » et les références : « L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 » sont remplacées par les références : « L. 773-8, L. 773-9, L. 773-17 et L. 773-26 ».

II. - L'article L. 773-4 du même code, qui devient l'article L. 773-5, est ainsi rédigé :

« Art. L. 773-5. - Les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont définis par décret.

« Pour les assistants maternels, les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant. Les indemnités et fournitures ne sont pas remises en cas d'absence de l'enfant.

« Pour les assistants familiaux, les indemnités et fournitures sont dues pour toute journée d'accueil commencée. »

III. - L'article L. 773-4-1 du même code, qui devient l'article L. 773-6, est ainsi rédigé :

« Art. L. 773-6. - Pendant les périodes de formation des assistants maternels mentionnées à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles et intervenant après l'embauche, ainsi que pendant les périodes de formation des assistants familiaux mentionnées à l'article L. 421-15 du même code, la rémunération de l'assistant maternel ou de l'assistant familial reste due par l'employeur. »

Section 2

Dispositions applicables aux assistants maternels

Article 21

Dans le même code, il est rétabli un article L. 773-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-7. - Les mentions du contrat de travail des assistants maternels sont définies par décret. Elles font référence en particulier à la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ainsi qu'à la garantie d'assurance souscrite par les intéressés ou le cas échéant par leur employeur.

« Une convention ou un accord collectif étendu applicable aux assistants maternels peut notamment compléter ou adapter les dispositions du présent article ainsi que des articles L. 773-10, L. 773-11 et L. 773-16. »

Article 22

I. - A l'article L. 773-3 du même code, qui devient l'article L. 773-8, les mots : «

assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent » sont remplacés par les mots : « assistants maternels », et le mot : « jour » est remplacé par le mot : « heure ».

II. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que, dans le cas d'une répartition inégale des heures d'accueil entre les mois de l'année de référence, la rémunération mensuelle est indépendante des heures d'accueil réelles et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord. A défaut de convention ou d'accord, le contrat de travail peut prévoir ce dispositif et en fixer les modalités. »

Article 23

L'article L. 773-5 du même code, qui devient l'article L. 773-9, est ainsi rédigé :

« Art. L. 773-9. - En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue par le contrat, l'assistant maternel bénéficie, dans les conditions et limites de la convention collective nationale des assistants maternels, du maintien de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.

« Dans ce dernier cas, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret. »

Article 24

Les articles L. 773-10 et L. 773-11 du même code sont ainsi rétablis :

« Art. L. 773-10. - L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Un décret, une convention ou un accord collectif étendu peut, dans des conditions prévues par décret et sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une indemnité, déroger aux dispositions de l'alinéa précédent.

« Art. L. 773-11. - L'assistant maternel ne peut être employé plus de six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel a une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 773-10.

« L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures. »

Section 3

Dispositions applicables aux assistants maternels

Employés par des particuliers

Article 25

I. - Les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9 du même code, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, sont ainsi rédigés :

« Art. L. 773-12. - Le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-13. L'inobservation de ce délai donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice du congé dû.

« Le particulier employeur qui ne peut plus confier d'enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois au moins, en raison de la suspension ou du retrait de l'agrément de celui-ci, tels qu'ils sont prévus par les dispositions de l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles, doit notifier à l'intéressé la rupture du contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les charges liées à la rupture du contrat de travail consécutives à la suspension ou au retrait de l'agrément ne peuvent être supportées par le particulier employeur.

« Art. L. 773-13. - L'assistant maternel qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins trois mois a droit, en cas de rupture du contrat de travail par son employeur, sauf en cas de faute grave et sous réserve des dispositions de l'article L. 773-15, à un préavis de quinze jours avant le retrait de l'enfant qui lui était confié. La durée du préavis est portée à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus.

« Art. L. 773-14. - La décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée, sous réserve des dispositions de l'article L. 773-15, à un préavis d'un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée. L'inobservation de ce préavis constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts. »

II. - La section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code est complétée par un article L. 773-15 ainsi rétabli :

« Art. L. 773-15. - Le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir un enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel relevant de la présente section, tels qu'ils sont prévus par les dispositions de l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles. »

Article 26

L'article L. 773-16 du même code est ainsi rétabli :

« Art. L. 773-16. - L'assistant maternel relevant de la présente section et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel qui a plusieurs employeurs fixe lui-même les dates de ses congés pour une durée et dans des conditions définies par décret. Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier. »

Section 4

Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Article 27

A l'article L. 773-10 du même code, qui devient l'article L. 773-17, les références : « L. 773-3 et L. 773-3-1 » sont remplacées par les références : « L. 773-8 et L. 773-26 ».

Article 28

Dans la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-10, qui devient l'article L. 773-17, il est inséré un article L. 773-18 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-18. - Lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction. »

Article 29

Dans la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-18, il est inséré un article L. 773-19 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-19. - L'employeur qui envisage, pour un motif réel et sérieux, de licencier un assistant maternel ou un assistant familial qu'il emploie depuis trois mois au moins, convoque celui-ci et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

« L'employeur qui décide de licencier un assistant maternel ou un assistant familial visé à la présente section doit notifier sa décision dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14-1 et la motiver conformément au premier alinéa de l'article L. 122-14-2. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-21. L'inobservation du délai-congé donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

»

Article 30

Dans la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-19, il est inséré un article L. 773-20 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-20. - En cas de suspension de l'agrément, l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section est suspendu de ses fonctions par l'employeur pendant une période qui ne peut excéder quatre mois. Durant cette période, l'assistant maternel ou l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure à un montant minimal fixé par décret.

« En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

« L'assistant maternel ou l'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps de la suspension de ses fonctions. »

Article 31

I. - A l'article L. 773-14 du même code, qui devient l'article L. 773-22, après les mots : « Après l'expiration de la période d'essai de trois mois », sont insérés les mots : « d'accueil de l'enfant ».

II. - A l'article L. 773-15 du même code, qui devient l'article L. 773-23, la référence : « L. 773-7 » est remplacée par la référence : « L. 773-19 ».

Section 5

Dispositions applicables aux assistants maternels

Employés par des personnes morales de droit privé

Article 32

Après l'article L. 773-16 du même code, qui devient l'article L. 773-24, il est inséré un article L. 773-25 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-25. - Après le départ d'un enfant, l'assistant maternel relevant de la présente section a droit, jusqu'à ce que son employeur lui confie un ou plusieurs enfants conformément à son contrat de travail, à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois, dont le montant et les conditions de versement sont définis par décret.

« L'assistant maternel a de même droit à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois, dans les conditions prévues ci-dessus, lorsque son contrat de travail est maintenu à l'issue de la période de suspension de fonction prévue à l'article L. 773-20. »

Section 6

Dispositions applicables aux assistants familiaux

Employés par des personnes morales de droit privé

Article 33

I. - L'article L. 773-3-1 du même code, qui devient l'article L. 773-26, est ainsi rédigé :

« Art. L. 773-26. - Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants familiaux relevant de la présente section bénéficient d'une rémunération garantie correspondant à la durée mentionnée dans le contrat d'accueil. Les éléments de cette rémunération et son montant minimal sont déterminés par décret en référence au salaire minimum de croissance.

« Ce montant varie selon que l'accueil est continu ou intermittent au sens de l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles et en fonction du nombre d'enfants accueillis.

« La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial. »

II. - L'article L. 773-12 du même code, qui devient l'article L. 773-27, est ainsi rédigé :

« Art. L. 773-27. - Lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier à un assistant familial ayant accueilli des mineurs, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant minimal est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance, sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur, dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui et conformément à son agrément. Cette disposition n'est applicable qu'aux personnes qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

« L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à un assistant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue

de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant familial fondé sur cette absence d'enfants à lui confier. Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il convoque l'assistant familial par lettre recommandée avec demande d'avis de réception

et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14. La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien. L'employeur doit indiquer à l'assistant familial, au cours de l'entretien et dans la lettre recommandée, le motif mentionné ci-dessus pour lequel il ne lui confie plus d'enfants. »

Article 34

L'article L. 773-11 du même code, qui devient l'article L. 773-28, est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « Lorsqu'elles accueillent des mineurs qui résident chez elles à titre permanent, les personnes relevant de la présente section ne peuvent s'en séparer à l'occasion de » sont remplacés par les mots : « Les assistants familiaux ne peuvent se séparer des mineurs qui leur sont confiés pendant les » ;

2° Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, sous réserve de l'intérêt de l'enfant, l'employeur doit autoriser l'assistant familial qui en a effectué la demande écrite à se séparer simultanément de tous les enfants accueillis pendant une durée minimale de jours de congés annuels et une durée minimale de jours à répartir sur l'année, définies par décret.

« L'employeur qui a autorisé l'assistant familial à se séparer de tous les enfants accueillis pour la durée de ses congés payés organise les modalités de placement de ces enfants en leur garantissant un accueil temporaire de qualité pour permettre à l'assistant familial chez qui ils sont habituellement placés de faire valoir ses droits à congés. » ;

3° Au troisième alinéa, les mots : « l'assistante maternelle qui l'accueille à titre permanent » sont remplacés par les mots : « l'assistant familial » ; les mots : « cette dernière » sont remplacés par les mots : « ce dernier » ; le mot : « celle-ci » est remplacé par le mot : « celui-ci » et la référence : « L. 773-6 » est remplacée par la référence : « L. 773-4 » ;

4° Il est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Avec leur accord écrit, il est institué un report de congés au bénéfice des assistants familiaux qui n'ont pas utilisé la totalité des droits ouverts au cinquième alinéa. Ce compte permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés, par report des congés annuels.

« L'assistant familial voit alors sa rémunération maintenue pendant la période de congés annuels, sans que s'ajoutent à celle-ci les indemnités prévues à l'article L. 773-4. Les droits à congés acquis au titre du report de congés doivent être exercés au plus tard à la date à laquelle l'assistant familial cesse définitivement ses fonctions ou liquide sa pension de retraite. »

Article 35

Après l'article L. 773-11 du même code, qui devient l'article L. 773-28, il est inséré un article L. 773-29 ainsi rédigé :

« Art. L. 773-29. - Le contrat passé entre la personne morale de droit privé et l'assistant familial peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil du ou des enfants déjà confiés. Ce refus doit être motivé. Les modalités d'application de cette disposition sont fixées par décret. »

Article 36

La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 952-6 du même code est ainsi rédigée :

« La contribution est calculée sur l'assiette retenue en application, pour les employés de maison, de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale et, pour les assistants maternels, de l'article L. 242-1 du même code. »

Chapitre II

Dispositions diverses

Article 37

I. - Les charges résultant, pour les collectivités territoriales, de l'extension des compétences déjà transférées qui est réalisée par la présente loi sont compensées par l'attribution de ressources, constituées d'une partie du produit d'un impôt perçu par l'Etat, dans les conditions fixées par la loi de finances.

II. - La perte de recettes résultant pour l'Etat des dispositions du I est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Article 38

A l'article L. 131-2 du code du travail, les mots : « aux assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « aux assistants maternels, aux assistants familiaux ».

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 39

Le Gouvernement présente au Parlement, au plus tard le 30 juin 2008, un rapport d'évaluation quantitative et qualitative de la présente loi, en s'appuyant notamment sur des rapports transmis par les départements et par la Caisse nationale d'allocations familiales, dont le contenu est défini par décret.

Article 40

I. - Au troisième alinéa (1°) de l'article L. 133-6-1 du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « aux assistants maternels », sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux ».

II. - L'article 80 sexies du code général des impôts est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « les assistantes maternelles régies par la loi n° 77-505 du 17 mai 1977 » sont remplacés par les mots : « les assistants maternels et les assistants familiaux régis par les articles L. 421-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles et par les articles L. 773-1 et suivants du code du travail » ;

2° Au dernier alinéa, les mots : « des assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « des assistants maternels et des assistants familiaux ».

Article 41

I. - La première phrase du b du 1° de l'article L. 211-10 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigée :

« Une deuxième part est destinée à financer des actions définies par voie conventionnelle entre, d'une part, l'Union nationale des associations familiales et le ministre chargé de la famille et, d'autre part, chaque union départementale d'association familiale et l'Union nationale des associations familiales, après avis du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales concerné. »

II. - Après les mots : « ainsi que les modalités d'évaluation », la fin du dixième alinéa du même article est ainsi rédigée : « et de contrôle, respectivement par l'Etat et par l'Union

nationale des associations familiales, de son utilisation, d'une part, par l'Union nationale des associations familiales, et, d'autre part, par les unions départementales d'associations familiales, sont fixées par voie réglementaire ; ».

Article 42

Le dernier alinéa du III de l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Lorsque le montant cumulé des deux compléments à taux partiel est inférieur à celui du complément à taux plein, le montant de ce dernier complément est versé. »

Article 43

L'article L. 531-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'organisme mentionné au premier alinéa délivre au salarié une attestation d'emploi. La délivrance de cette attestation valant bulletin de paie se substitue à la remise du bulletin de paie par l'employeur prévue par l'article L. 143-3 du code du travail. »

Article 44

Le dernier alinéa de l'article L. 821-4 du même code est supprimé.

Article 45

Jusqu'à la publication du décret prévu à l'article L. 773-5 du code du travail, dans sa rédaction issue du II de l'article 20 de la présente loi, les contrats de travail entre l'employeur et l'assistant maternel ou familial pourront définir les éléments et montants des indemnités et fournitures remises pour l'entretien d'un enfant.

Article 46

Les assistants maternels agréés moins de cinq ans avant l'entrée en vigueur du décret prévu à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles, tel qu'il résulte de la présente loi, doivent avoir suivi les actions de formation mentionnées au 7° de l'article L. 2112-2 du code de la santé publique à raison d'une durée minimale de soixante heures dans un délai de cinq ans suivant leur agrément, dont vingt au cours des deux premières années. Pendant les périodes de formation, la rémunération de l'assistant maternel reste due par l'employeur.

Article 47

Les assistants familiaux en cours de formation à la date de publication de la présente loi sont tenus d'accomplir une formation à la charge de l'employeur d'une durée minimale de cent vingt heures. Pendant les périodes de formation, la rémunération de l'assistant familial reste due par l'employeur.

Article 48

Les enfants accueillis avant la publication de la présente loi peuvent continuer de l'être en dérogation aux dispositions de l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles relatives à la prise en compte du ou des enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile dans le nombre des enfants qu'il est autorisé à accueillir.

Article 49

Les principales associations d'élus sont consultées pour avis sur les projets de décret pris en application de la présente loi.

Article 50

Au début du neuvième alinéa de l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « L'avant-dernier alinéa de l'article L. 6133-1 » sont remplacés par les mots : « Le septième alinéa de l'article L. 6133-1 ».

Article 51

I. - L'article L. 323-29 du code du travail est ainsi rétabli :

« Art. L. 323-29. - Des emplois à mi-temps et des emplois dits légers sont attribués, après avis de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, aux travailleurs handicapés qui ne peuvent être employés en raison de leur état physique ou mental, soit à rythme normal, soit à temps complet.

« Ces emplois sont recensés par l'administration. »

II. - Le même article est abrogé à compter du 1er janvier 2006.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 27 juin 2005.

II - LOI n° 2010-625 du 9 juin 2010

Relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels

Article 1er

Le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« CHAPITRE IV

« **Maisons d'assistants maternels**

« Art. L. 424-1. – Par dérogation à l'article L. 421-1, l'assistant maternel peut accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels.

« Le nombre d'assistants maternels pouvant exercer dans une même maison ne peut excéder quatre.

« Art. L. 424-2. – Chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison.

« L'autorisation figure dans le contrat de travail de l'assistant maternel. L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil peut être délégué est joint en annexe au contrat de travail de l'assistant maternel délégant. L'assistant maternel délégataire reçoit copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant. « La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération.

« Art. L. 424-3. – La délégation d'accueil prévue à l'article L. 424-2 ne peut aboutir à ce qu'un assistant maternel accueille un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément, ni à ce qu'il n'assure pas le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail.

« Art. L. 424-4. – Les assistants maternels qui bénéficient de la délégation d'accueil s'assurent pour tous les dommages, y compris ceux survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué, que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Cette obligation fait l'objet d'un engagement écrit des intéressés lorsque la demande d'agrément est formulée auprès du président du conseil général dans les conditions prévues à l'article L. 424-5.

« Art. L. 424-5. – Lorsqu'une personne souhaite exercer la profession d'assistant maternel dans une maison d'assistants maternels et ne dispose pas encore de l'agrément défini à l'article L. 421-3, elle en fait la demande auprès du président du conseil général du département dans lequel est située la maison. S'il lui est accordé, cet agrément fixe le nombre et l'âge des mineurs qu'elle est autorisée à accueillir simultanément dans la maison d'assistants maternels. Ce nombre ne peut être supérieur à quatre. L'assistant maternel qui souhaite, après avoir exercé en maison, accueillir des mineurs à son domicile et ne dispose pas de l'agrément nécessaire à cet effet en fait la demande au président du conseil général du département où il réside.

« L'assistant maternel déjà agréé qui souhaite exercer dans une maison d'assistants maternels demande au président du conseil général du département dans lequel est située la maison la modification de son agrément en précisant le nombre de mineurs qu'il prévoit d'y accueillir. Si les conditions d'accueil de la maison garantissent la sécurité et la santé des mineurs, l'agrément modifié est accordé et précise le nombre et l'âge des mineurs que l'assistant maternel peut accueillir simultanément. Ce nombre ne peut être supérieur à quatre.

L'assistant maternel peut, après avoir exercé en maison, accueillir des mineurs à son domicile s'il dispose déjà de l'agrément nécessaire.

« A défaut de réponse à la demande d'agrément ou de modification d'agrément dans un délai de trois mois après réception de la demande, celle-ci est réputée acquise.

« La délivrance de l'agrément ou de l'agrément modifié ne peut être conditionnée à la signature d'une convention entre le président du conseil général, l'organisme mentionné à l'article L. 212-2 du code de la sécurité sociale et les assistants maternels.

« Art. L. 424-6. – Le ménage ou la personne qui emploie un assistant maternel assurant l'accueil d'un mineur dans une maison d'assistants maternels perçoit le complément de libre choix du mode de garde dans les conditions prévues à l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale.

« Art. L. 424-7. – Les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d’assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des mêmes droits et avantages et ont les mêmes obligations que ceux prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables aux assistants maternels accueillant des enfants à leur domicile. »

Article 2

Un rapport sur la mise en place des maisons d’assistants maternels est remis au Parlement dans les trois ans suivant la promulgation de la présente loi.

Article 3

L’article 80 *sexies* du code général des impôts est applicable aux revenus professionnels liés à l’activité d’assistant maternel exerçant dans une maison d’assistants maternels, sauf si l’assistant maternel est salarié d’une personne morale de droit privé.

Article 4

Les maisons d’assistants maternels mentionnées à l’article L. 424-1 du code de l’action sociale et des familles ne sont pas des établissements au sens de l’article L. 233-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 5

Le II de l’article 108 de la loi no 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 est abrogé.

Article 6

I. – Après le premier alinéa de l’article L. 421-4 du code de l’action sociale et des familles, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Le nombre d’enfants pouvant être accueillis simultanément fixé par l’agrément est sans préjudice du nombre de contrats de travail, en cours d’exécution, de l’assistant maternel.

« L’agrément initial de l’assistant maternel autorise l’accueil de deux enfants au minimum, sauf si les conditions d’accueil ne le permettent pas. Le refus de délivrer un premier agrément autorisant l’accueil de deux enfants ou plus est motivé. »

II. – L’article L. 421-14 du même code est ainsi modifié :

1o Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Une initiation aux gestes de secourisme ainsi qu’aux spécificités de l’organisation de l’accueil collectif des mineurs est obligatoire pour exercer la profession d’assistant maternel. » ;

2o Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« La durée et le contenu des formations suivies par un assistant maternel figurent sur son agrément. »

Article 7

I. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1o Au quatrième alinéa de l’article L. 2324-1, le mot : « conditions » est remplacé, deux fois, par les mots :

« seules conditions exigibles » et les mots : « par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « par décret » ;

2o L’article L. 2324-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2324-2. – Le médecin responsable du service départemental de protection maternelle et infantile vérifie que les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l’article L. 2324-1 sont respectées par les établissements et services mentionnés au même article. »

II. – Le deuxième alinéa de l’article L. 421-3 du code de l’action sociale et des familles est ainsi rédigé :

« Un référentiel approuvé par décret en Conseil d’Etat fixe les critères d’agrément. »

Article 8

A l'article L. 214-2-1 du code de l'action sociale et des familles, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ainsi que leurs possibilités d'évolution de carrière ».

Article 9

L'article L. 423-12 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce décret précise le montant minimal de cette indemnité de licenciement lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude professionnelle consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. »

Article 10

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 juin 2011, un rapport dressant un premier bilan de la mise en oeuvre du plan métiers de la petite enfance.

Article 11

Après l'article L. 2324-2 du code de la santé publique, il est inséré un article L. 2324-2-1 ainsi rédigé : « *Art. L. 2324-2-1.* – L'autorisation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2324-1 prévoit, à la demande du responsable d'établissement ou de service, des capacités d'accueil différentes suivant les périodes de l'année, de la semaine ou de la journée, compte tenu des variations prévisibles des besoins d'accueil. »

III - Code de l'action sociale et des familles

Version consolidée au 27 janvier 2010

· **Partie réglementaire**

Livre IV : Professions et activités d'accueil

Titre II : Assistants maternels et assistants familiaux

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section 3 : Formation des assistants maternels et des assistants familiaux.

Article D421-43 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

Le stage préparatoire à l'accueil d'enfant prévu au premier alinéa de l'article L. 421-15 est d'une durée de soixante heures.

Pour chaque assistant familial relevant des obligations de formation prévues à l'article L. 421-15, un référent professionnel est désigné au début du stage mentionné au premier alinéa du présent article et est chargé de le suivre jusqu'à la fin de la formation prévue à l'alinéa suivant du présent article. La personne désignée comme référent professionnel ne doit pas être en position d'exercer professionnellement le suivi d'enfants confiés à l'assistant familial.

La formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis que doit suivre tout assistant familial dans le délai de trois ans après son premier contrat de travail, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-15 est dispensée à partir de la pratique professionnelle des assistants familiaux sur une durée de 240 heures ; son contenu et ses conditions d'organisation sont fixés aux articles D. 451-100 à D. 451-104.

L'attestation de formation délivrée par l'établissement de formation est remise à l'assistant familial et à son employeur.

Sont dispensés de suivre la formation prévue au troisième alinéa du présent article les assistants familiaux titulaires d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé ou de puéricultrice.

La rémunération prévue au premier alinéa de l'article L. 421-15 ne peut être inférieure à 50 fois le salaire minimum de croissance par mois.

Article D421-44 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

La formation prévue à l'article L. 421-14, organisée et financée par le département, a une durée de cent vingt heures.

Les soixante premières heures sont assurées dans un délai de six mois à compter de la demande d'agrément de l'assistant maternel et avant tout accueil d'enfant par celui-ci.

La durée de formation restant à effectuer est assurée dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistant maternel.

Toutefois, le délai prévu au deuxième alinéa est, pour les assistants maternels agréés avant le 1er janvier 2009, de neuf mois à compter de leur demande d'agrément. Pour les assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2009, ce délai peut être porté à huit mois pour les départements qui justifient, au cours de l'année qui précède la date de l'agrément, d'un nombre de nouveaux assistants maternels agréés au cours de cette même année inférieur à cent.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-45 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

L'assistant maternel agréé est autorisé à accueillir un enfant dès la délivrance par l'organisme, de formation ou le conseil général mentionnés à l'article D. 421-50 d'une attestation de suivi de la première partie de la formation prévue à l'article L. 421-14.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-46 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

La formation prévue à l'article L. 421-14 permet aux assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience personnelle et professionnelle, notamment auprès des enfants, d'acquérir les compétences suivantes :

- 1° Identifier les besoins des enfants ;
- 2° Installer et sécuriser des espaces de vie des enfants ;
- 3° Assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants ;
- 4° Contribuer au développement et à la socialisation des enfants ;
- 5° Organiser les activités des enfants ;
- 6° Etablir des relations professionnelles ;
- 7° S'adapter à une situation non prévue.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-47 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

La formation prévue à l'article L. 421-14 permet en outre l'amélioration des connaissances des assistants maternels dans les domaines suivants :

- 1° Les besoins et les facteurs de développement de l'enfant ;
- 2° Les troubles et les maladies courantes de l'enfant ;

- 3° Le cadre juridique et institutionnel de l'enfant et de la famille, notamment en matière d'accueil individuel de l'enfant ;
- 4° La communication appliquée au secteur professionnel ;
- 5° L'organisation générale du corps humain et ses fonctions ;
- 6° La nutrition et l'alimentation ;
- 7° La qualité de vie dans le logement et la prévention des accidents domestiques.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-48 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

Les compétences et connaissances mentionnées aux articles D. 421-46 et D. 421-47 sont précisées par un arrêté des ministres chargés de la famille et de l'éducation.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-49 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

Sont dispensés de suivre la formation prévue à l'article L. 421-14 :

- 1° Les assistants familiaux ayant suivi la formation prévue à l'article L. 421-15 ;
- 2° Les assistants maternels titulaires du diplôme professionnel d'auxiliaire de puéricultrice, du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance, ou de tout autre diplôme intervenant dans le domaine de la petite enfance homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau III.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-50 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

La mise en œuvre de la formation prévue à l'article L. 421-14 peut être assurée directement par le conseil général, ou par un établissement de formation avec lequel le conseil général passe convention, ou selon ces deux modalités.

Le conseil général ou l'établissement de formation qui met en œuvre la formation doit réunir les conditions suivantes :

- 1° Définir un projet de formation détaillant les objectifs de formation, le contenu des modules ou unités horaires et les outils pédagogiques ; les modules ou unités horaires doivent être équilibrés entre eux et conformes aux dispositions des articles D. 421-46 à D. 421-48 ; les modalités pédagogiques et les qualifications des formateurs doivent permettre que la formation soit dispensée en s'appuyant sur la pratique professionnelle des stagiaires ;
- 2° Disposer d'un responsable pédagogique titulaire :
 - a) Soit d'un diplôme ou d'un titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau II ou d'un titre autorisant l'accès au troisième cycle de l'enseignement supérieur ;
 - b) Soit d'un diplôme au moins de niveau III du secteur sanitaire et social ; dans ce cas, le responsable pédagogique doit avoir suivi une formation de formateur d'adultes d'au moins 300 heures.

Le responsable doit en outre avoir une expérience professionnelle de trois ans en matière d'accueil ou de prise en charge de la petite enfance ;

- 3° Disposer de formateurs ayant une qualification adaptée au contenu de la formation proposée, reconnue par un diplôme, et n'exerçant aucune fonction d'agrément, de contrôle et de suivi des assistants maternels dont ils assurent la formation ;
- 4° Prévoir l'accompagnement de chaque groupe de stagiaires par un formateur permanent pendant toute la durée de la formation assurée par l'organisme ;
- 5° Etablir un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

Les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement privés sous contrat et les centres de formation d'apprentis habilités ne sont pas soumis aux dispositions

relatives à l'expérience professionnelle mentionnées dans la dernière phrase du 2° du présent article.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-51 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

La convention mentionnée au premier alinéa de l'article D. 421-50 précise notamment :

1° Les statuts de l'organisme ;

2° Le projet de formation détaillant les objectifs de formation, le contenu des modules ou unités horaires, les outils pédagogiques ;

3° Le nombre de personnes à former ;

4° Les modalités de formation ;

5° Les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre par l'établissement de formation ;

6° Les diplômes, qualifications et expériences professionnelles des formateurs et des personnels d'encadrement et la relation entre ces diplômes, qualifications et expériences et la formation dispensée ;

7° Les modalités d'encadrement et d'évaluation de la formation auprès des stagiaires ;

8° Le coût prévisionnel de la formation par heure/stagiaire et par groupe ;

9° Les modalités d'accompagnement des stagiaires pour la validation de leur formation.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2007.

Article D421-52 Créé par [Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007](#)

L'organisme de formation ou le président du conseil général du département ayant assuré la formation adresse à l'assistant maternel l'attestation de suivi, dans les conditions fixées par la présente section, de la formation prévue à l'article L. 421-14 et, le cas échéant, l'évaluation des stages effectués dans ce cadre.

L'assistant maternel subit à l'issue de la formation une épreuve dans des conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la famille et de l'éducation.

NOTA:

Décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 art. 2 II : les présentes dispositions sont applicables aux assistants maternels agréés à compter du 1er janvier

**IV- CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE
DE TRAVAIL
DES ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Conclue, à Paris, le 1^{er} juillet 2004

Entre

**LA FEDERATION NATIONALE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
FEPEM**

D'une part

La Fédération des Services C.F.D.T.,

La Fédération C.F.T.C. Santé et Sociaux Secteur des Emplois de la Famille,

La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services C.G.T.,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des
Secteurs connexes F.G.T.A. / F.O.,

Le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels

S.N.P.A.A.M.,

D'autre part.

Sommaire

Préambule p. 1

Art. 1 Dispositions générales p. 2
Art. 2 Obligations administratives générales p. 5
Art. 3 Classification p. 6
Art. 4 Contrat de travail p. 7
Art. 5 Période d'essai p. 8
Art. 6 Durée de l'accueil p. 9
Art. 7 Rémunération p. 10
Art. 8 Indemnités d'entretien et de frais de repas p. 12
Art. 9 Indemnités diverses p. 13
Art. 10 Repos hebdomadaire p. 14
Art. 11 Jours fériés p. 15
Art. 12 Congés annuels p. 16
Art. 13 Autres congés p. 19
Art. 14 Absences p. 20
Art. 15 Surveillance médicale p. 21
Art. 16 Maternité –Adoption –Congé parental - Congé de paternité p. 22
Art. 17 Couverture maladie accident p. 23
Art. 18 Rupture du contrat p. 24
Art. 19 Formation professionnelle p. 26
Annexe n°1 : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien p 27
Annexe n°2 : Accord de prévoyance p 28
Annexe n°3 : Accord sur le développement de la négociation collective p.36
Annexe n°4 : Engagement réciproque p.45
Annexe n°5 : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée p. 46
Annexe n°5 ^{bis} : Documents à joindre au contrat de travail p. 49
Annexe n°6 : Modèle de bulletin de paie p. 50

Préambule

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 FEPÉM au nom des employeurs, et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.), 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.

Article 1 –Dispositions générales

a) Champ d'application professionnel

Code NAF : 85.3 G

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 à 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 trois 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 un an.

La commission paritaire nationale est composée des représentants des employeurs (FEPEM) et des organisations syndicales, C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M., représentatives de la branche professionnelle. Elle siège en mixte lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère du travail.

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 d'un 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 1^{er} 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 une fois par an pour présenter le rapport de branche et négocier les salaires, au moins une fois tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité de traitement entre les salariés tel que défini à l'article 1 d) et au moins une fois tous les cinq 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 d'une 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 n°3.

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 des assistants maternels du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à un 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 d'un 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.

Article 2 - Obligations administratives générales

- 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 ;

Article 3 - Classification

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.

Article 4 - Contrat de travail

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
- N° d'identification employeur

- N°URSSAF
- N° 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 5bis de la présente convention collective nationale.

Conditions particulières

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

Article 5 - Période d'essai

- 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 un 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.

Article 6 - Durée de l'accueil

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 deux 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 deux 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 h 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 aux articles 7 : Rémunération et article 12 –Congés annuels au 1^o) Congés payés, alinéa f).

Article 7 - Rémunération

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^e 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 ANNEE COMPLETE (52 SEMAINES Y COMPRIS LES CONGES PAGES DU SALARIE) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au : **salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x52 semaines**

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 article 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 UNE ANNEE INCOMPLETE (SEMAINES PROGRAMMEES HORS CONGES ANNUELS DU SALARIE) :

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**

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 article 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 : 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 46^{ème} 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.

Article 8 - Indemnités d'entretien et frais de repas

1. Les 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 n°1

2. Les 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.

Article 9 –Indemnités diverses

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.

Article 10 - Repos hebdomadaire

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.

Article 11 - Jours fériés

1^{er} Mai

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1^{er} 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.

Article 12 - Congés annuels

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 1^{er} 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 d'un 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 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq 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 1^{er} 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 d'un an, pendant lesquelles l'exécution est 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 trente jours ouvrables (cinq semaines).

d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

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

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze 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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une 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 deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} 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 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux 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 cinquième 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 1^{er} 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^{ème} 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 une 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 12^{es} chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} 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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une 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 premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier 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.

Article 13 - Autres congés

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 trois 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 sœur : 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 trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze 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 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Les 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.

Les congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence d'un 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.

Les 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 seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

Article 14 - Absences

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 h, un certificat médical daté du premier 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 ¹, soit de maintenir le salaire.

¹ Voir Article 18 - Rupture du contrat

Article 15 – Surveillance médicale

La FEPEM et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) 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.

Article 16 - Maternité - Adoption - Congé parental - Congé de paternité

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 d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

Article 17 - Couverture maladie et accident

Le salarié remplissant les conditions de base définies à l'annexe n°2: Accord de prévoyance, aux paragraphes 1- 2. Et 2- 2., notamment :

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

Etre immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail;

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 ;

Bénéficiaire :

► **en cas d'absence pour maladie ou accident** dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre

visite s'il y a lieu, à condition d'être soigné dans un pays de l'Union Européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Cette indemnisation prend effet à partir :

- du 1^{er} jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'accident du travail et assimilé

- du 11^{ème} jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas.

► **en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale** à un taux supérieur à 66 %, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

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 19-01-78) 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 n°2 « **Accord de prévoyance** » de la présente convention collective nationale.

Article 18 - Rupture du contrat

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 d'un an d'ancienneté avec l'employeur;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un 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^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

25

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, 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.

Article 19 – Formation professionnelle

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 JO 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 œuvre
- créent une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP).

Annexe n°1 – Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien

(Voir l'article 8 de la présente convention collective)

L'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant (voir article 8 de la présente convention collective) :

Par accord paritaire du 21 juin 2004

Les partenaires sociaux fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à: 2,65 € par journée d'accueil.

Annexe n°2 - Accord de prévoyance

PREAMBULE

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.

DEFINITIONS GENERALES

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 six (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 I

Garantie en cas d'Incapacité de travail

Article 1-1 : OBJET DE LA GARANTIE

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.

Article 1-2 : BENEFICIAIRES

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 douze (12) mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des quatre (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 ;
- 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 1-3: SALAIRE DE REFERENCE

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 trois derniers mois précédant le premier 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 au prorata 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 un mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les douze (12) derniers mois précédant le premier 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.

Article 1-4 : MONTANT DES INDEMNITES D'INCAPACITE

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^{ème} de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnifiables, 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.

Article 1-5 : DELAI DE CARENCE

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

- Premier jour indemnifiable 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 ;
- Onzième 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 1-6 : DUREE DE L'INDEMNISATION

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,
- Ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité,
- Ou au premier jour d'effet de la retraite,
- Ou au 65^{ème} anniversaire de l'intéressé.

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.

Article 1-7 : SALARIES DE PLUS DE 65 ANS

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 90^{ème} jour d'arrêt continu.

CHAPITRE II

Garantie en cas d'Invalidité

Article 2-1 : DEFINITION DE LA GARANTIE

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

Article 2-2 : BENEFICIAIRES

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 premier jour d'arrêt de travail ;
- D'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins douze (12) mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé au cours des quatre (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 2^{ème} ou 3^{ème} 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.

Article 2-3: SALAIRE DE REFERENCE

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 quatre derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

Article 2-4 : MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITE

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.

Article 2-5 : DUREE DE L'INDEMNISATION

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 60^{ème} anniversaire de l'intéressé.

CHAPITRE III

Clauses communes

Article 3-1 : PRISE EN CHARGE DES ARRETS DE TRAVAIL

En application du 1^{er} alinéa de l'article 2 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989, 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 3-2 : EXCLUSIONS

Sont exclus des indemnisations complémentaires à celles prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10/12/1977 annexé à la loi n°78-49 du 19/01/1978, 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'engin 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.

Article 3-3 : PAIEMENT DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES

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

Article 3-4: REVALORISATION DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES

Les salaires de référence définis ci-dessus, servant de base au calcul des indemnités et rentes complémentaires, sont revalorisés dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que le salaire horaire minimum brut de base tel que défini à l'article 7.1 de la présente convention collective nationale (1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier).

Article 3-5 : CHARGES SOCIALES

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.

Article 3-6 : MONTANT DES COTISATIONS

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.

Article 3-7 : DEMANDE DE VERSEMENT DES INDEMNITES ET RENTES COMPLEMENTAIRES

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 quinze 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.

Article 3-8 : CONTROLE MEDICAL

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

Article 4-1 : INSTITUTION GESTIONNAIRE

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.

Article 4-2 : SALAIRES COUVERTS ANTERIEUREMENT PAR UN AUTRE REGIME DE PREVOYANCE

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 trois 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.

Article 4-3 : PAIEMENT DES COTISATIONS

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

Article 4-4 : COMMISSION DE SUIVI

Une commission paritaire composée des signataires de cet accord est chargée de suivre les résultats techniques engendrés par son application.

Chaque année cette commission prendra connaissance des bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'organisme gestionnaire.

Toute modification qu'il serait utile d'apporter à la présente annexe sera présentée à la commission paritaire signataire de cet accord.

Article 4-5 : REEXAMEN DE L'ACCORD

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 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.

Article 4-6 : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

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 n° 3 - Accord sur le développement de la négociation collective

EXPOSE DES MOTIFS

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 PRELIMINAIRE

Champ d'application

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 I

Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur

Article I-1^{er}

Aide au paritarisme

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 nationale constatent qu'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 0,12 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation.

Article I-2

Organisation de la négociation collective

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 trois représentants. Lorsqu'elle est composée de plus d'un membre, il doit y avoir au moins un 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.

Article I-3

Participation à la négociation collective

Les assistants maternels désignés à l'article I-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 I-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 œuvre 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 III-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 II-1^{er} 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 II-1^{er} du présent accord.

Article I-4

Participation à des réunions de préparation ou de suivi

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 II-1^{er} du présent accord. Elle doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

CHAPITRE II

Création d'une association paritaire

Article II-1^{er}

Création d'une association paritaire

Il est créé conformément à la loi du 1/07/1901 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.

Article II-2

Objet social

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 II-3

La durée de cette association est illimitée.

Article II-4

Membres de l'association

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 **C. F. D. T.**,
- La Fédération **C. F. T. C.** Santé et Sociaux Secteur des emplois de la famille,
- La Fédération des personnels du commerce de distribution et des services **C. G. T.**,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et des secteurs connexes **F. G. T. A. / F. O.**,

- Le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels (**S.N.P.A.A.M**), et de la Fédération Nationale des Particuliers Employeurs **F E P E M**, organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Article II-5

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 II-5 ;
- 5 représentants des syndicats de salariés dont 4 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives : CFDT, CFTC, CGT, F.G.T.A. - FO, et un représentant du syndicat professionnel : SNPAAM.

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

Article II-6

Composition et rôle du bureau

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 un représentant de l'organisation d'employeurs et par un 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 deux 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 III-2 : Affectation du montant des cotisations recueillies).

Article II-7

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

Article II-8

Rôle du comité de gestion

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article I-1er du présent accord de la convention collective.

Cette répartition s'effectue selon les termes de l'article III-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

Article III-1

Cotisation des employeurs à l'association paritaire

La cotisation est égale à 0,12% du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

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

Article III-2

Affectation du montant des cotisations recueillies

Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire est affecté :

- 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, de 5 % destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective.

- une part B, de 95 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de l'application de la négociation collective.

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

Article III-3

Utilisation de la part A destinée aux salariés

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

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles I.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 I.3 et I.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 destiné aux salariés n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B (article III- 4 ci-après).

Article III-4

Utilisation de la part B destinée aux salariés

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 I.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 cinq 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.

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.

Article III-5

Utilisation de la part A destinée aux employeurs

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 émargé 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 (article III- 6 ci-après).

Article III-6

Utilisation de la part B destinée aux employeurs

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.

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.

Article III-7

Bilan annuel

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 deux 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

Article IV-1^{er}

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

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 fixée 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 deux 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 d'un 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 IV-2

Conditions de dénonciation du présent accord

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 deux 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 d'un mois. Les parties se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

Annexe n° 4 - Engagement réciproque Le futur 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.

Modèle 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 d'un demi-mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur Signature du futur salarié
(Précédée de : Lu et approuvé) (Précédée de : Lu et approuvé)

Annexe n°5 –Mode de contrat de travail dur ind ermin

(Voir l'article 4 –Contrat de travail)

Entre l'employeur:

M., Mme, Mlle : Nom : Prénom :
Adresse :

En qualité de (père –mère – tuteur ou autre):

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

N°U.R.S.S.A.F. ou PAJEMPLOI.....

et le ou la salari(e) :

M., Mme, Mlle : Nom : Prénom :

Adresse :

N°personnel d'immatriculation SECURITE 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. PERIODE D'ESSAI: (article 5)

Durée :.....

Modalités de la période d'adaptation:.....

47

2. DUREE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE : (article 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) àh (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 FERIES : (article 11)

- jours fériés travaillés :.....

3. CONGES PAYES : (article 12)

- Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} 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. REMUNERATION : (article 7)

4.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base :€ correspond un salaire horaire net de base : €

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

.....€

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

Salaire mensuel brut Salaire mensuel net

.....€

5. INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE FRAIS DE REPAS : (article 8)

- Frais d'accueil, montant journalier: €

- Repas fourni par :

Montant, s'il y a lieu:€

48

6. INDEMNITES DIVERS (article 9)

- Frais de déplacement : barème :.....€

- Autres :.....

7. CONDITIONS PARTICULIERES A DEFINIR S'IL Y A LIEU :

- Contraintes de l'employeur:.....

- Modalités de l'accueil péri scolaire:.....

- 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 CGSS LA MARTINIQUE
Quartier de l'hôtel de Ville Place d'Armes
BP 486 97210 LE LAMENTIN CEDEX 2
97159 POINTE A PITRE Tél. 0 5 96 66 50 79
Tél. 0 590 90 50 00
CGSS GUYANE
Espace Turenne-Radamonthe CGSS REUNION
Route de Raban 4 Bd Doret
BP 7015 97704 SAINT DENIS CEDEX
97307 CAYENNE CEDEX Tél. 0 262 40 33 40
Tél. 0 594 39 60 00

Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance
261, Avenue des Nations Unies
BP : 593 –59060 ROUBAIX CEDEX
Tél. 03 20 45 57 00

VOIR AUSSI ANNEXE N 5^{BIS} - DOCUMENTS A JOINDRE AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Signature de l'employeur Signature du salarié
(Précédée de : Lu et approuvé) (Précédée de : Lu et approuvé)
49

Annexe 5^{bis} –Documents à joindre au contrat de travail

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant;
- Modalités de conduite à l'école;
- Eléments 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.