

Convention collective nationale du 15 mars 2021 **« PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE »**

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395).

La présente convention collective et ses annexes se substitue aux deux conventions précitées.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre Ier de la partie I de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre Ier de la partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L. 7221-1 du code du travail.

Ce document extrait les dispositions relatives aux assistants maternels, et réunit sur les mêmes chapitres le socle spécifique et le socle commun (en italique) les concernant.

Partie IV : Dispositions relatives au contrat de travail

Titre Ier : Formation et exécution du contrat de travail

Chapitre Ier Embauche et contrat de travail

Article 89 | Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun :

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective. Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer. Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

Article 90 | Forme, objet et nature du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective :

Article 90.1 | Forme du contrat de travail

Article 41-1 socle commun :

Le contrat de travail est conclu par écrit. De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit. Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre,

courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;*
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;*
- n° de sécurité sociale du salarié ;*
- date d'embauche ;*
- assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;*
- emploi occupé ;*
- durée de la période d'essai ;*
- durée du travail ;*
- lieu de travail ;*
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ; – indemnités et prestations ;*
- jours fériés travaillés ;*
- repos hebdomadaire ;*
- congés payés.*

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties. Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique :

les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

En plus des éléments obligatoires visés à l'article 41.1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail comprend les mentions suivantes :

- le nom de l'enfant et sa date de naissance ;*
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;*
- les références de l'agrément ;*
- l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;*
- sauf en cas d'accueil occasionnel défini à l'article 97.2 du présent socle spécifique :*
 - les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de douze(12) mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;*
 - les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf exceptions prévues à l'article 98.1.2 du présent socle spécifique ;*
 - les semaines non travaillées par l'assistant maternel, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, telle que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, sauf exceptions prévues à l'article 98.1.2 du présent socle spécifique.*

Article 90.2 | Objet du contrat de travail

Le contrat de travail précise les modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément dont l'assistant maternel est titulaire.

Article 90.3 | Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41.3 dans le socle commun de la présente convention collective : *le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée. Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.*

Article 90.4 | Documents à joindre au contrat de travail

Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir :

- les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;
- les éléments relatifs à la santé de l'enfant :
 - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...) ;
 - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
- les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
- l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
- l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la liste à jour des personnes :
 - titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
 - autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
 - à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

Article 91 | Formalités liées à l'embauche

Article 91.1 | Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42.1 du socle commun : *Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :*

- soit auprès de l'un des services proposés par les unions de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national du chèque emploi service universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
- soit auprès de la Mutualité sociale agricole (ci-après, la « MSA »). Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix de mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA) soit auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon le régime de sécurité sociale dont il relève. Le particulier employeur procède à cette demande dès que la décision de l'embauche de l'assistant maternel est connue.

Article 91.2 | Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42.2 du socle commun : *Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent.*

Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail. Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité. Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de

PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation. Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

Article 91.3 | Autres formalités

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité ;
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il vérifie que le conducteur, qu'il a expressément désigné à cet effet, est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli. L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de ladite assurance. À cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant ;
- toute modification relative à son agrément.

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

Article 92 | Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun : *Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n° 1 de la présente convention collective.*

Article 93 | Engagement réciproque

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel.

Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à ½ mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire.

Par conséquent, elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales.

Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 94 | Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation.

Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56.1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 95 | Période d'essai

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

Article 95.1 | Contrat de travail à durée indéterminée

Article 44.1.1 socle commun : Mise en place de la période d'essai :

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;*
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.*

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;*
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.*

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Article 44.1.3 : Rupture de la période d'essai :

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit. Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun

Article 95.2 | Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions liées à la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 44.2 du socle commun de la présente convention collective : *Il est fait application des dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.*

Chapitre II Durée du travail

Article 45 socle commun :

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Article 96 | Définition de la durée du travail

Article 96.1 | Durée journalière habituelle de travail

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

Article 96.2 | Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96.3 du présent socle spécifique.

Article 96.3 | Durée maximale de travail

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire.

Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

Article 96.4 | Définition des heures complémentaires et majorées

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

– au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;

– au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Article 97 | Modalités d'organisation du travail

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

Article 97.1 | Durée de travail régulière

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes:

– l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié.

Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant cinquante (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs » ;

– l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs ».

Article 97.2 | Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Article 98 | Détermination des périodes de travail

Article 98.1 | Durée de travail régulière

Article 98.1.1 | Principe

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90.1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Article 98.1.2 | Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Article 98.2 | Accueil occasionnel

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

Article 99 | Décompte du temps de travail

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Chapitre III Repos hebdomadaire

Article 100 | Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Article 46 socle commun :

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche. En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié. Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;*
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.*

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

Chapitre IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues par le socle commun.

Article 101 | Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun:

Article 47.1 | 1er Mai

Le 1er Mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1er Mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1er Mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

Article 47.2 | Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 102 | Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Article 48 socle commun :

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

– les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;

– le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre [24] jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5e) semaine ;

– le congé principal (hors 5e semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre. Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 102.1 | Congés payés

Article 48.1.1 socle commun : Ouverture du droit à congés payés

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun. À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit. Au cours de la dernière année de travail, la période de

référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Article 48.1.1.2 : Calcul du droit à congés payés

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés. Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine. Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le droit à congés payés est calculé pro rata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés. La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48.1.3.3 du présent socle commun. Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Article 102.1.1 | Modalités de prise des congés payés

Article 48.1.1.3 socle commun : Modalités de prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris. La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours. Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux [2] semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre.

Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48.1.1.4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5e) semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre. Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié. Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le 1er jour de congés à décompter est le 1er jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques. Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté. Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48.1.1.4 socle commun : Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties.

Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre [24] jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

– deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;

– un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

Article 102.1.2 | Indemnité de congés payés

Article 48.1.1.5 socle commun :

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102.1.2.2 et 102.1.2.3 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens. Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens. Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 102.1.2.1 | Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Article 102.1.2.2 | Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.

Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Article 102.1.2.3 – Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97.2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé conformément aux dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Article 48.1.2 socle commun / Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Article 48.1.2.1 | Dispositions générales

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

Article 48.1.2.2 | Grossesse et maternité

Article 48.1.2.2.1 | Avant le départ en congé de maternité

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse. Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus. Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;*
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail. Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.*

Article 48.1.2.2.2 | Congé de maternité

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Elle varie en fonction du :

- rang de naissance de l'enfant ;*
- nombre de naissances simultanées prévues. Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.*

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

Article 48.1.2.3 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48.1.3.1.1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;*
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.*

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale. L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté. À son retour de congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48.1.2.4 | Adoption

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48.1.3.1.1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler. Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales. La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge. Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. À son retour de congé d'adoption, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48.1.2.5 | Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéfice du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emploi(s) relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le salarié peut décider de :

- prendre un congé parental d'éducation total ;
- réduire sa durée de travail. Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental. Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier. Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge. Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés. Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté. À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48.1.3 | Autres congés

Article 48.1.3.1 | Congés pour événements familiaux

Article 48.1.3.1.1 | Dispositions générales :

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;

– trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'événement ;

– cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :

- décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- trois (3) jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petits-enfants, arrière-petits-enfants), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grands-parents, arrière-grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour événement familial.

Article 48.1.3.1.2 | Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié. Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé. Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48.1.3.1.1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 48.1.3.1.3 | Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités. En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 48.1.3.2 | Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48.1.3.3 | Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

– le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;

– le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'appliquent. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48.1.1.1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies. Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Article 48.1.3.4 | Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé est fixée à une demi-journée. Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie. Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au 1er alinéa. La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48.2 | Congés non rémunérés

Article 48.2.1 | Congé pour convenance personnelle

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

– recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;

– respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement. Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé. À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée. Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48.2.2 | Congé pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile. Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48.2.3 | Congé de présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté. À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 102.2 | Congés annuels complémentaires non rémunérés

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48.1.1.1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102.1.1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109.2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

Article 103 | Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Dans une telle situation, les parties échangent et s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat de travail, en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément. Le cas échéant, l'assistant maternel informe par écrit, dans les délais prévus ci-dessous, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé de l'enfant prévue à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de quinze (15) jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un (1) mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Chapitre V Absences

Article 104 | Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun : *Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur. Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.*

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté. Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun. Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 105 | Absences de l'enfant

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

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen.

Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq (5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;

- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Chapitre VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 106 | Classification

Les partenaires sociaux réaffirment leur intention de valoriser l'emploi d'assistant maternel agréé par toute action permettant la hiérarchisation fondée sur des critères objectifs et mesurables tels que l'obtention d'un titre professionnel relevant de la branche et permettant la détermination du salaire minimum du salarié relevant du présent socle spécifique, tel que défini à l'annexe n° 5 de la présente convention collective.

Chapitre VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

Article 107 | Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

Article 108 | Mensualisation du salaire

Article 108.1 | Principe de mensualisation du salaire

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année.

La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 108.2 | Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109.3 du présent socle spécifique.

Article 109 | Calcul du salaire mensuel brut de base

Article 109.1 | Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\text{Nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96.4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 109.2 | Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\text{Nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} = \text{Nombre de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102.1.2.2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 109.3 | Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :
$$\text{Salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil.}$$

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\text{Salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.}$$

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

Article 110 | Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110.1 | Heures majorées

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Article 110.2 | Heures complémentaires

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96.4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

Article 110.3 | Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

Article 111 | Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

– en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire/nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent}$$

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié ;

– en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire /nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent}$$

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement

travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Article 112 | Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun :

Article 56.1 | Déclaration du salaire :

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Article 56.2 | Paiement du salaire :

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur. Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESU, à travers le dispositif CESU + ;*
- à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +*

Chapitre VIII Indemnités et prestations

Article 113 | Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective :

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique. Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Article 114 | Autres indemnités

Article 114.1 | Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail.

Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 114.2 | Indemnité de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût, des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 115 | Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Article 59 socle commun :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Chapitre IX Ancienneté

Article 116 | Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective : *L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail. BOCC 2021-16 TRA 164 L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.*

Chapitre X Retraite complémentaire

Article 117 | Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective : *Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.*

Titre II Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre II du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.

Chapitre Ier Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 118 | Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective : *Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.*

Chapitre II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 119 | Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

Article 119.1 | Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail. Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Article 119.2 | Ruptures du contrat à l'initiative du salarié

Article 119.2.1 | Démission

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.2.1 du socle commun de la présente convention collective : *Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit. Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.*

Article 119.2.2 | Départ volontaire à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.2.2 du socle commun de la présente convention collective : *Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.*

Article 119.3 | Rupture du contrat de travail imposée aux parties

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à

l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective. Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le conseil départemental.

Article 119.4 | Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 119.4.1 | Décès de l'assistant maternel

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.3.2 du socle commun de la présente convention collective : *Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié. Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.*

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective. La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 119.4.2 | Décès de l'enfant du particulier employeur

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie à l'article 122 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant prévue à l'article 121-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

Article 120 | Préavis

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun :

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis. La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Article 64.1 socle commun | Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge. Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

– d’arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
– de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d’adoption ;
– de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d’accord écrit et signé des parties. En cas d’exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Article 64.2 socle commun | Inexécution du préavis

L’inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu’à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d’inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l’ancienneté. L’inexécution de la totalité ou d’une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d’accord entre les parties, l’inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Article 64.3 socle commun | Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d’envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

En dehors de la période d’essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l’initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l’enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l’enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu’à moins

d’un (1) an ;

- et un (1) mois si l’enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L’ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d’envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

Chapitre III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 121 | Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 121.1 | Indemnité de rupture en cas de retrait d’enfant

En cas de retrait d’enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l’assistant maternel qui accueille l’enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n’est pas due :

- lorsque le retrait de l’enfant est causé par la faute grave ou lourde de l’assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d’agrément.

Le montant de l’indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l’indemnité kilométrique, l’indemnité d’entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n’a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 121.2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63.2.2 du socle commun de la présente convention collective

Article 122 | Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective : *Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.*

Article 123 | Indemnité compensatrice de congés payés

Article 123.1 | Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123.2 | Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 124 | Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Chapitre IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 125 | Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective : *Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :*

- un certificat de travail précisant :*
- les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;*
- les nom et prénom du salarié ;*

- la date d’effet de l’embauche ;*
- la date de fin du contrat de travail ;*
- la nature de l’emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;*
- la portabilité de la prévoyance ;*
- le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l’égard du particulier employeur ;*
- l’attestation pour présenter une demande d’indemnisation auprès de l’organisme Pôle emploi ;*
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.*

Par exception, lorsque le préavis n’est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d’un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l’ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat. Lorsque le préavis n’est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.