

NOS EXPERTES



Sandra ONYSZKO
Formatrice sur le statut juridique à l'Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels (Ufnafaam)



Nathalie DIORÉ
Secrétaire confédérale de la Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels (CSAFAM)

Assistantes maternelles

Des droits qui s'améliorent (peu)

LE 1^{er} JANVIER PROCHAIN, UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE S'APPLIQUERA EN PRINCIPE AUX 260 000 ASSISTANTES MATERNELLES. MAIS LEUR SALAIRE ET LEUR TEMPS DE TRAVAIL CONTINUERONT DE DÉROGER AU DROIT COMMUN. Par Marion Esquerré

À quels textes se référer ?

Le cadre de travail des assistantes maternelles est régi par trois codes : le Code du travail, celui de la santé publique et le Code de l'action sociale et des familles. Il s'y ajoute une convention collective nationale qui, fusionnant avec celle de la branche du particulier employeur, devrait évoluer en 2022, sous réserve que le ministère du Travail en valide le contenu. Auquel cas, « les parents employeurs devront l'appliquer dès le 1^{er} janvier, note Sandra Onyszko, formatrice à l'Ufnafaam. Les professionnelles ont intérêt à leur en parler dès le mois de novembre... » Car les parents employeurs ne sont pas toujours très bien informés dans ce domaine.

BON À SAVOIR

AGRÈMENT OBLIGATOIRE

Pour exercer son activité, une assistante maternelle doit avoir un agrément du conseil départemental. « Son retrait ou sa suspension entraînent la rupture du contrat de travail, sans préavis ni indemnités », relève Nathalie Dioré, secrétaire confédérale de la CSAFAM.



Que doit contenir le contrat de travail ?

Outre les éléments de droit du travail et obligations administratives (périodes et horaires d'accueil, salaire, frais d'entretien, durée de l'éventuelle période d'essai...), **le contrat de travail comporte des consignes et informations sur la santé de l'enfant**, les déplacements possibles avec lui ou les personnes autorisées à le récupérer. « C'est un document auquel nous conseillons d'adjoindre le maximum d'éléments pour définir le cadre d'accueil du tout-petit », insiste Sandra Onyszko. « Il faut prendre le temps de bien négocier son contrat afin d'obtenir des clauses plus avantageuses que la convention, car celle-ci ne nous est pas favorable », précise pour sa part Nathalie Dioré.

CAVANI IMAGES/MAURITIUS IMAGES

Quels seront les horaires ?

La durée conventionnelle de travail est fixée à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. La durée maximale de travail est de 48 heures par semaine. « Cependant, constate Nathalie Dioré, l'amplitude entre l'arrivée d'un premier enfant et le départ du dernier peut atteindre jusqu'à 13 heures, pourvu qu'il y ait 11 heures de repos entre deux journées de travail, et 35 heures consécutives en guise de repos hebdomadaire, si possible le dimanche. »

Ce qui va changer : la future convention introduit une limite de 2250 heures de travail par an, déjà présente dans le Code de l'action sociale et des familles. Cela correspond approximativement

98 %

des assistantes maternelles sont des femmes.

Source : séance du Sénat du 27 mai 2021

à la limite de 48 heures par semaine sur une année pleine. « C'est déjà trop pour la santé, regrette Nathalie Dioré. Mais beaucoup de professionnelles dépassent cet horaire pour gagner correctement leur vie. »

« Il faut discuter de tous les aspects de la relation de travail



Béatrice V., assistante maternelle en Ille-et-Vilaine

La signature d'un contrat de travail me prend environ deux heures. C'est un minimum pour le lire et expliquer aux parents tous ses éléments. Au fil du temps, on apprend à gérer et à anticiper les difficultés, voire les conflits, en définissant au mieux tous les aspects de la relation de travail et de l'accueil de l'enfant dans le contrat de travail. Cela favorise une relation sereine. L'Urssaf-Pajemploi fournit un contrat type de deux ou trois pages. C'est trop succinct. Celui que je propose à mes employeurs en compte une quinzaine, sans les annexes !

Des heures sup' et complémentaires peu indemnisées

Les heures supplémentaires (dites « heures majorées », selon la convention) sont comptabilisées, contrat par contrat, à compter de la 46^e heure de la semaine. Leur majoration est obligatoire, mais le taux appliqué est laissé à la négociation des parties.

Ce qui va changer: la nouvelle convention impose une majoration minimale de 10 % et indique qu'il est possible de négocier une majoration des heures complémentaires, qui sont accomplies par un salarié à temps partiel. « Dans les faits, cela se pratiquait déjà. La convention vient clarifier des usages », note Nathalie Dioré.

Qui fixe les dates des congés ?

Les assistantes maternelles cumulent deux jours et demi de congé par mois ou par période de quatre semaines travaillées. Leurs congés sont fixés par l'employeur, mais lorsqu'ils sont plusieurs, ils doivent s'accorder sur des dates communes avant le 1^{er} avril. À défaut, la salariée peut déterminer elle-même les dates de trois semaines l'été et une semaine l'hiver. « Le montant de l'indemnité de congés payés doit être calculé tous les ans au 31 mai, selon les deux formules prévues par la loi: le maintien du salaire ou le 1/10^e des salaires perçus », insiste Nathalie Dioré.

Ce qui va changer: le nombre de semaines que la salariée pourra déterminer passe à quatre l'été.

QUEL TAUX DE SALAIRE ?

Le taux minimal est égal à 0,281 Smic horaire, soit actuellement 2,88 euros par heure. La nouvelle convention supprime cette indexation et fixe le montant du taux minimal horaire à 2,97 euros au 1^{er} janvier 2022. Les partenaires sociaux sont censés le renégocier chaque année. Une majoration de salaire de 3 % est prévue pour les titulaires du titre professionnel « Assistant maternel – Garde d'enfants ». « Mais cela ne s'appliquera pas aux titulaires du CAP Accompagnement éducatif petite enfance ou du diplôme d'auxiliaire de puériculture », regrette la syndicaliste.

Doit-on travailler pendant les jours fériés ?

Le 1^{er} mai, seul jour férié obligatoirement chômé et payé, est payé double s'il est exceptionnellement travaillé. Les jours fériés ordinaires sont chômés, par défaut, et payés, excepté lorsqu'ils interviennent au cours des trois premiers mois du contrat. Le contrat peut cependant fixer des jours fériés travaillés. Dans ce cas, « la convention n'impose pas leur majoration, mais ça se négocie », indique Nathalie Dioré.

Ce qui va changer: la convention impose un taux minimal de majoration de 10 % pour les jours fériés travaillés et supprime la condition d'ancienneté de trois mois pour le paiement des jours fériés chômés.

Comment établir le salaire mensualisé ?

La convention impose aux parents employeurs la mensualisation du salaire. « Élément important du contrat qui n'est pas le plus simple à faire comprendre à des personnes qui deviennent parents et employeurs en même temps », constate Sandra Onyszko. Pour une année complète (52 semaines), le salaire mensualisé sur douze mois prend en compte les cinq semaines de congés payés. Dans le cadre d'un accueil sur une année incomplète (46 semaines ou moins), seules les semaines de travail effectif sont prises en compte.

Ce qui va changer: les congés payés seront versés séparément, soit au mois de juin, soit lors de la prise principale des congés, soit au fur et à mesure de la prise des congés.



BON À SAVOIR

SI L'ENFANT EST ABSENT, LE SALAIRE EST-IL DÛ ?

Les absences justifiées par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation peuvent être défalquées du salaire, jusqu'à 14 jours consécutifs par an ou 10 jours non consécutifs. La nouvelle convention indique que le nombre de jours d'absence non consécutifs et non payables sera désormais limité à 5.

Qu'en est-il des indemnités pour frais ?

Chaque mois, des indemnités pour frais d'entretien et, le cas échéant, pour frais de repas et de déplacement, sont dues à l'assistante maternelle. L'indemnité d'entretien est au moins égale à 85 % du « minimum garanti » par enfant et par journée (9 heures), soit un minimum de 3,11 euros en 2021.

Ce qui va changer: ce taux passera à 90 %, avec toujours la possibilité d'évoluer au prorata des heures d'accueil, sans être inférieure à 2,65 euros, un plancher fixé il y a... 17 ans.

Pourquoi faut-il anticiper la fin du contrat ?

« Souvent, les parents sont enchantés de l'assistante maternelle. Puis, à l'issue du contrat, elle devient l'ennemie parce qu'il y a un contentieux sur l'indemnisation des congés payés et de la rupture du contrat, constate Sandra Onyszko. Il est judicieux d'anticiper la réflexion en programmant un échange avec les employeurs, si possible sans l'enfant. » En cas de rupture de contrat à leur initiative, les parents employeurs doivent respecter un préavis rémunéré d'au moins 15 jours calendaires. Lorsque l'assistante maternelle a au moins un an d'ancienneté, le préavis est porté à un mois et associé à une indemnité de rupture égale à 1/120^e de la somme des salaires nets perçus au fil du contrat.

Ce qui va changer: la durée du préavis est revue: 8 jours (en deçà de 3 mois d'ancienneté), 15 jours (de 3 à 12 mois) et 1 mois au-delà. L'indemnité de rupture, réévaluée à 1/80^e du total des salaires bruts, sera due dès 9 mois d'ancienneté.

Quid du suivi médical ?

Jusqu'à une toute récente évolution législative, les assistantes maternelles étaient exclues des règles de suivi médical.

Ce qui va changer: la future convention collective prend en compte cette évolution et confie l'organisation du dispositif de suivi à l'Association paritaire nationale interbranches, l'APNI.

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE À PARTIR DE 2023

C'est l'APNI qui organise la collecte et la gestion des cotisations employeurs grâce auxquelles des indemnités de départ volontaire à la retraite seront versées aux salariés de la nouvelle branche. En justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté cumulée dans l'une et/ou l'autre des deux branches initiales, dont 5 ans d'activité ininterrompue au cours des 7 dernières années. L'indemnité ira de 1 mois (pour 10 ans d'ancienneté) à 2,5 mois de salaire (30 ans d'ancienneté), calculée à partir de la moyenne des 60 derniers mois de salaires bruts. L'APNI gère aussi le fonds d'activités sociales et culturelles en place depuis 2021 (Asc-loisirs-emploidomicile.fr).