



ILLE & RANCE ASSOCIATION D'ASSISTANTES MATERNELLES

Présidente : Cathy PROVÔT
46 Rue de la Ville Mauny 35800 DINARD
Tél : 06 76 25 75 57 email : cathy.provot@orange.fr
Site : www.assistantsmaternelsilleetrance.fr

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La nouvelle convention s'appliquera obligatoirement dès le 1^{er} janvier 2022 et s'imposera aux parents employeurs qui n'auront pas d'autre choix que de la respecter. Pour les contrats en cours lorsque le texte prévoit des règles différentes il faut retenir la solution la plus avantageuse pour la salariée (principe de faveur). Pas de signature d'avenant au contrat.

Les règles plus favorables de la convention collective remplacent automatiquement celles du contrat. L'employeur n'a pas la possibilité de refuser.

La mention de l'obligation faite à l'employeur de fournir un bulletin de salaire disparaît.

SALAIRE

- Le salaire minimum conventionnel est fixé à 2,97 € brut de l'heure et 3,06 € pour « l'assistante maternelle-garde d'enfant à domicile ».
- Le calcul du salaire il est calculé sur douze mois à compter de la date d'effet du contrat de travail ou à l'issue de l'éventuelle période d'adaptation prévue au contrat de travail.
- L'indemnité d'entretien reste à 2,65 € par jour d'accueil quelque soit la durée. Elle est calculée pour une durée de 9 heures d'accueil sur 90% du minimum garanti et non plus 85% exemple en 2021 3,29 € au lieu de 3,10 €.
- L'indemnisation de transport est à proratiser avec les parents employeurs.
- Repas : le parent employeur indique sur le contrat l'évaluation de la valeur des aliments qu'il fournit pour son enfant.
- Jours fériés : majoration de 10% pour le travail des jours fériés. Disparition de la condition d'ancienneté de 3 mois pour le maintien de salaire des jours fériés chômés.
- Heures supplémentaires : une majoration de minimum 10% devra être prévue au contrat.
- Heures complémentaires : possibilité de décider d'une majoration. Révision de la durée hebdomadaire quand les heures complémentaires sont systématiques.

DEDUCTION DE SALAIRE

- Année complète : salaire mensualisé x nombre d'heures à déduire dans le mois / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.
- Année incomplète : salaire mensualisé x nombre de jours à déduire dans le mois / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié 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.

REPRISE D'ANCIENNETE

- Lorsque qu'une fratrie est accueillie, le contrat du plus jeune reprend l'ancienneté du contrat de l'aîné sauf pour les droits à congés payés

CONGES

- Apparition des jours de congé pour enfant à charge (déjà prévu à nos contrats)
- Réévaluation pour intégrer le nombre de jours prévus par le code du travail. Création d'un jour pour le décès d'un descendant autre que l'enfant.
- Allongement à 9 jours au lieu de 7 du congé pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans.
- La détermination des dates de congés : fixation d'un commun accord et à défaut d'accord par l'assistante maternelle.
- La modalité de paiement des congés payés en année incomplète : l'indemnité des congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence

*soit en une 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

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

MALADIE DE L'ENFANT AVEC CERTIFICAT

- Le certificat est à fournir au plus tard au retour de l'enfant.

- La déduction de salaire dans la limite des 5 jours et non plus 10 jours. Nos contrats ne prévoient de déduction de salaire au vu de la souplesse d'accueil en cas de maladie de l'enfant.

DELAI DE PREVENANCE

- Un délai de prévenance de 2 mois pour les horaires sur les plannings variables.

PREAVIS

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois.
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an.
- Et 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.

RUPTURE DE CONTRAT

- L'arrivée d'un nouvel enfant chez l'assistante maternelle : l'assistante maternelle informe par écrit le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant 15 jours avant la fin du congé maternité ; le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé.
- Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès ; L'employeur doit le dernier salaire, une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, l'indemnité de retrait.
- Le décès de l'assistante maternelle entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. L'employeur verse aux ayant-droits le dernier salaire dû et l'indemnité de congés payés.

REGULARISATION

- Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze 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.
- A la fin du contrat de travail, les sommes restantes dues au titre de la régularisation font l'objet d'un règlement.

INDEMNITE DE RUPTURE

- 1/80^{ème} des salaires bruts perçus depuis le début du contrat à partir de 9 mois d'ancienneté ;

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

- A partir de janvier 2023 : Elle sera calculée sur un salaire mensuel moyen sur les 60 derniers mois de travail en fonction d'une ancienneté dans la profession

*1 mois pour 10 ans

*1,5 mois pour 15 ans

*2 mois pour 20 ans

*2,5 mois pour 30 ans

SUIVI MEDICAL

- Un droit affirmé mais pour le moment seules des visites de reprise sont prévues.

CONCLUSION

Nous espérons que la rédaction des principaux changements répondent à votre attente à défaut vous pouvez lire la nouvelle convention (131 pages) attention à bien regarder le bloc spécifique aux assistantes maternelles.

Bonne lecture...