

FICHES TECHNIQUES

pour l'accompagnement du contrat
employeur/salarié

- ▶ Fiche N° 1 : le contrat de travail
- ▶ Fiche N° 2: la rémunération de l'assistant maternel.
- ▶ Fiche N°3 : les congés payés de l'assistant maternel.
- ▶ Fiche N°4 : les congés non rémunérés
- ▶ Fiche N°5 : le salaire en cas d'absence non rémunérée
- ▶ Fiche N°6 : la rupture de contrat entre l'employeur et le salarié.
- ▶ Fiche N°7 : les impôts.
- ▶ Fiche N°8 : les assurances.
- ▶ Fiche N°9 : Pôle Emploi

Textes de Références légales :

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 1^{er} Juillet 2021, applicable au 1^{er} Janvier 2022 s'impose à tous les contrats en cours et aux nouveaux contrats.

Le texte de la convention est disponible :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf&isForGlobalBocc=false

Code de l'action sociale et des familles

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006074069/>

Code du travail

FICHE TECHNIQUE N°1

Le contrat de travail

Article 41-3 - Nature du contrat de travail

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.

Immatriculation du particulier employeur

➤ **Article 42-1 - Immatriculation du particulier employeur**

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 1^{er} jour travaillé.

➤ **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 de la présente convention collective.

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 46 – Repos hebdomadaire

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

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 96-3 - 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.

Ce salaire est également versé **sur douze mois**. Le paiement des congés acquis s'ajoute au salaire de base selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en une seule fois en Juin
- soit lors de la prise principale des congés payés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés

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.

A 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.

> Les jours fériés

1^{er} Mai :

Article 47-1 - 1^{er} mai

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

S'il est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100%. Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1^{er} 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 1^{er} mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100%).

Jours fériés ordinaires :

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.

A 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.

➤ Les majorations

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.

- [Les congés payés : voir fiche technique n°3](#)
- [Les absences : voir fiche technique n° 5](#)

2- INDEMNITE D'ENTRETIEN

Les frais d'entretien ou frais occasionnés par l'accueil de l'enfant : Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant (Art. D.773-5 Décret N°2006-627 DU 29 Mai 2006).

Ces indemnités couvrent et comprennent :

« - Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et activités destinées à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre.

- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel »

Nb d'heures de garde par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil
Moins de 6h37 de garde	2,65 €
7 heures de garde	2,807 €
8 heures de garde	3,208 €
9 heures de garde	3,609 €
10 heures de garde	4,01 €
11 heures de garde	4,411 €
12h de garde	4,812 €
Calcul	MG en vigueur x 90% + (MG en vigueur x 90% /9H) par heure à partir de la 10 ^{ème} heure de garde

- Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 90 % du Minimum Garanti (fixé tous les ans par le gouvernement en même temps que la réévaluation du SMIC) lorsque la durée journalière est de 9 heures.

Soit : 90 % de 4,01 € (au 01/01/2023)

Soit : 3,609€ minimum par enfant et pour une journée de 9 heures d'accueil (+0,401 cts/h) pour chaque heure supplémentaire

Au-delà de ce minimum, son montant peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Cette indemnité est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

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.

3- INDEMNITE DE REPAS

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.

4- INDEMNITE LIEE A LA CONDUITE D'UN VEHICULE

Article 57 - Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

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.

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.

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.

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.

Les modalités sont fixées au contrat.

Puissance fiscale	MINIMUM Barème administration moins de 2 000 km par an <i>(en euro, par kilomètre)</i>	MAXIMUM Barème fiscal moins de 5 000 km par an <i>(en euro, par kilomètre)</i>
3 CV et moins	0,32	0,502
4 CV	0,32	0,575
5 CV	0,32	0,603
6 CV	0,41	0,631
7 CV	0,41	0,661
8 CV et plus	0,45	0,661

Références

Barème fiscal [arrêté du 1^{er} février 2022.](#)

Barème de l'administration -

**FICHE TECHNIQUE N°3
LES CONGES PAYES DE L'ASSISTANT MATERNEL**

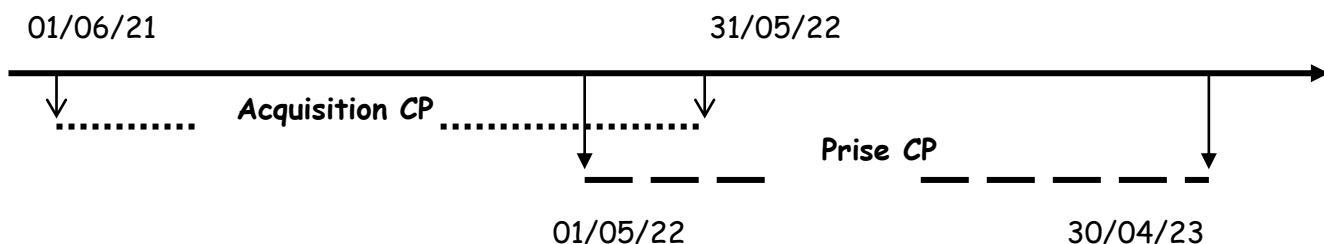
1- NOTIONS DE BASE

Article 48 – Congés


A 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. A 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 (5^{ème}) semaine ;
- le congé principal (hors cinquième semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Période de référence	Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs	Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
D'acquisition des CP	Du 1 ^{er} juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours (année de référence)	
De prise des CP	Du 1 ^{er} mai de l'année civile en cours jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante	
	Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs	Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
Principe	Les CP sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines.	Les CP ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités ci-dessous.
Quand ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération due au titre des CP se substitue au salaire de base. - Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris, sinon le salaire est réduit d'autant = congés sans solde. 	<p>En accord entre les parties, précisé dans le contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit en 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, <p><u>à compter du mois de juin de l'année suivante.</u></p> <p>TOUJOURS EN PLUS DU SALAIRE DE BASE.</p>



2- ACQUISITIONS ET PRISE DES CONGES

	Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs	Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
Quand calculer ?	Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : <ul style="list-style-type: none"> - du début du contrat jusqu'au 31/05, ou - du 01/06 au 31/05 de l'année suivante, ou - du 01/06 jusqu'à la rupture de contrat. 	
Combien de jours acquis ?	<p><u>Ouverture des droits :</u> Le salarié a droit à 2.5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Pour la détermination du nombre de jours de congés payés sont assimilés à de l'accueil effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les périodes de congés payés de l'année précédente, - les jours fériés chômés, - les congés de formation professionnelle, - 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 (article 49-absences du salarié). <p>Autres congés rémunérés :</p> <p>Article 48-1-2 - Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption Article 48-1-3 - Autres congés Article 48-1-3-1 - Congés pour événements familiaux Article 48-1-3-2 - Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté Article 48-1-3-4 - Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française</p> <p><u>Lorsque l'année est incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés, mais 2,5 jours par mois d'accueil ou période de 4 semaines d'accueil.</u> Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.</p> <p>Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur ; La durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (5 semaines) hors jours supplémentaires pour fractionnement.</p>	
	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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'applique. 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. 	

	<p>Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ; - en situation de handicap sans condition d'âge. <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Combien de semaines acquises</p>	<p>Le nombre de jours ouvrables obtenus doit être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables).</p> <p>On décompte tous les jours du lundi au samedi inclus quelque soit le nombre de jours habituellement travaillés. <i>Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel.</i></p> <p><i>Ex : 18 j ouvrables = 3 semaines, 30 j = 5 semaines, 13 j = 2 semaines + 1 j</i></p> <p>Attention, les jours fériés ont une incidence sur les CP lorsqu'ils tombent un jour ouvrable puisqu'ils ne sont pas décomptés (dans ce cas on décompte 5 j ouvrables de CP au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »).</p>
<p>Prise des CP</p>	<p>Les CP acquis doivent être pris.</p> <p>Un CP de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10.</p> <p>La date de départ est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique.</p> <p>En cas de multi employeur, le salarié peut fixer lui-même, au plus tard le 1^{er} mars : la date de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et d'1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 31 mai).</p> <p>Le premier jour de congé se décompte à compter du 1^{er} jour d'accueil prévu au contrat.</p>
<p>Fractionnement Des CP</p>	<p>En cas d'employeur unique et avec l'accord du salarié, ou en cas de multi employeur et avec l'accord de l'ensemble des employeurs, le congé principal (hors 5^{ème} semaine) peut-être fractionné.</p> <p>Article 48-1-1-4 - Fractionnement du congé principal</p> <p>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 1^{er} mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné.</p> <p>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.</p> <p>Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 1^{er} 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. <p>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.</p>

3- CALCUL ET REMUNERATION

Article 48-1-1-1 - 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.

A 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 1^{er} 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 1^{er} juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

	Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs	Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
Mode de Calcul	<p>Article 48-1-1-5 - Indemnité de congés payés 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ; - le dixième (1/10^{ème}) 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. <p>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.</p>	

Exemple : (référence : l'AssMat hors-série 2020 (page 22))

Exemple

Une assistante maternelle accueille un enfant 9 heures par jour, 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, soit 45 heures par semaine. Elle est rémunérée sur la base de 4 € bruts par heure d'accueil, soit un salaire mensuel de 780 €.

Sur la période de référence précédente – du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 –, elle a acquis 30 jours de congés payés et a perçu, en raison des heures complémentaires effectuées, une rémunération totale brute de 10 000 €.

→ Selon la règle du dixième, son indemnité de congés payés est, par jour ouvrable, égale à :

$$\frac{10\,000\ \text{€} \div 10}{30\ \text{jours}} = 33,33\ \text{€ par jour.}$$

Au mois d'août 2020, elle prend 3 semaines de congés, soit 18 jours ouvrables.

→ Selon la règle du maintien du salaire, la valeur d'un jour ouvrable est égale à :

$$\frac{4\ \text{€} \times 45\ \text{heures}}{6\ \text{jours}} = 30\ \text{€ par jour.}$$

Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Exemple

Une assistante maternelle accueille un enfant 9 heures par jour, 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, soit 45 heures par semaine pendant les 36 semaines de la période scolaire. Elle est rémunérée sur la base de 4 € bruts par heure d'accueil, soit un salaire mensuel de 540 €.

Sur la période de référence précédente – du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 –, elle a acquis 23 jours de congés payés et a perçu une rémunération brute de 6 480 €.

→ Selon la règle du dixième, son indemnité de congés payés est, par jour ouvrable, égale à :

$$\frac{6\,480\ \text{€} \div 10}{23\ \text{jours}} = 28,17\ \text{€ par jour.}$$

→ Selon la règle du maintien du salaire, l'horaire qui aurait été réalisé pendant ses congés étant connu (45 heures hebdomadaires), il est possible de déterminer la valeur d'un jour de congé selon la règle du maintien du salaire :

$$\frac{4\ \text{€} \times 45\ \text{heures}}{6\ \text{jours}} = 30\ \text{€ par jour.}$$

Cette dernière indemnité étant la plus favorable, le montant de l'indemnité de congés payés due pour la période de référence sera égale à :

$$23\ \text{jours} \times 30\ \text{€} = 690\ \text{€}$$

qui lui seront versés à partir du mois de juin 2020, en une ou plusieurs fois, selon les modalités précisées au contrat de travail (6).

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

FICHE TECHNIQUE N°4

Congés non rémunérés

Article 48-2-1 - Congé pour convenance personnelle

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. A 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.

Article 48-2-3 - Congé de présence parentale

Article 48-2-4 - Autres congés non rémunérés

FICHE TECHNIQUE N°5:

Salaire en cas d'absence non rémunérée

Les absences

Article 49 - Absences du salarié

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.

A 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.

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.

Quel salaire en cas d'absence non rémunérée ?

La mensualisation permet d'assurer un salaire régulier d'un mois sur l'autre cependant certains éléments peuvent faire varier cette régularité :

- absence de l'assistant maternel non rémunérée (congé sans solde, absence pour convenance personnelle, arrêt maladie...)
- absence non justifiée de l'enfant
- début ou fin de contrat en cours de mois

Lorsque les textes législatifs ne fixent aucune règle(c'est le cas pour les assistants maternels), la jurisprudence qui dicte le calcul : « pour les salariés payés au mois, la retenue pour l'heure d'absence doit être en principe égale au rapport du salaire mensuel sur le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pendant le mois considéré (*cours de cassation, Chambre sociale n°388D, revue de jurisprudence sociale n°3 mars 1999 et Mémo pratique social droit du travail P1107 :cours de cassation sociale 11-2-5-1982 n° 410*)

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 :

salaire mensualisé x 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 :

salaire mensualisé x 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.

FICHE TECHNIQUE N°6 RUPTURE DE CONTRAT ENTRE L'EMPLOYE (ASSMAT) ET SES EMPLOYEURS (PARENTS)

1- LA PERIODE D'ESSAI

Article 95 - Période d'essai

Article 95-1 - Contrat de travail à durée indéterminée

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.

2- LA RUPTURE DE CONTRAT

Entre les deux parties signataires d'un contrat : la partie qui est à l'origine de la modification porte la responsabilité de la rupture.

Préavis à respecter pour les deux parties :

- **Préavis de 8 jours calendaires pour un contrat de moins de 3 mois**
- **Préavis de 15 jours calendaires pour un contrat de 3 mois à un an**
- **Préavis d'un mois calendaire pour un contrat de plus d'un an**

La rupture peut se faire à tout moment quel que soit le motif.

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.

Employeur (licenciement)	Salarié (démission)
L'employeur délivre : <ul style="list-style-type: none"> - une lettre de rupture, en recommandé avec accusé de réception, sans obligation de motiver la cause du retrait de l'enfant - un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi. - l'attestation Pole emploi à se procurer au 3949. ou sur www.pole-emploi.fr - un reçu pour solde de tout compte 	Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Attention : les documents à fournir par l'employeur en cas de démission de l'assistant maternel sont les mêmes que pour un retrait d'enfant à l'initiative de



Le code du travail oblige tout employeur à remettre l'attestation pole emploi à son salarié en cas de rupture ou de fin de contrat de travail. Cette attestation doit lui permettre de faire valoir ses droits auprès de son Assedic (Art. R 351-5 du code du travail).

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par décret : (n°2006-390 du 30 mars 2006, paru au JO du 1er avril) de délivrer l'attestation pole emploi au salarié et d'en transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle emploi, à demander en double exemplaire.

Article 64-1 - 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

➔ RUPTURE DE CONTRAT pour SUSPENSION d'AGRÈMENT ou RETRAIT DE L'ENFANT

Employeur	Salariée
L'employeur n'est pas responsable de la Rupture de contrat.	
La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur qui est obligé de suivre la décision administrative.	
Retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat par lettre recommandée, avec accusé de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Général. L'employeur doit motiver sa lettre par la suspension ou le retrait d'agrément pour être dispensé du préavis.	
Article 64-3 - 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	
L'employeur délivre : - un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi. - l'attestation pole emploi à se procurer au 3949. ou sur www.pole-emploi.fr - un reçu pour solde de tout compte	

➔ RUPTURE DE CONTRAT DU FAIT DU DECES

- **Article 63-3 - Rupture du contrat de travail du fait du décès**
- **Article 63-3-1 - Décès du particulier employeur**
- **Article 63-3-2 - Décès du salarié**
- **Article 63-3-3 - Décès de l'enfant du particulier employeur**

3- REGULARISATIONS

- **DU SALAIRE MENSUALISE**

Article 124 – Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six 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.

A 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.

- **DES CONGES PAYES**

Article 123 - Indemnité compensatrice de congés payés

Article 123-1 - Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux 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 quarante-six 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 48-1-1-5 - Indemnité de congés payés

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 » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » 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^{ème}) 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.

4- INDEMNITE DE RUPTURE

Article 60 - Ancienneté

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.

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

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^{ème}) 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 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.

Article 66 - Indemnité compensatrice de préavis

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.

FICHE TECHNIQUE N°7 IMPÔTS

Les aides à l'emploi d'un assistant maternel

Synthèse

Les parents qui font garder leur enfant par un assistant maternel peuvent bénéficier d'une aide financière de la Caisse d'allocations familiales - le « complément de libre choix du mode de garde » - et d'un avantage fiscal, sous la forme d'un crédit d'impôt.

Les conditions à remplir : faire appel à un assistant maternel agréé dans les conditions prévues par le Code de l'action sociale et des familles, dûment déclarée auprès de Pajemploi et, pour l'enfant, remplir une condition d'âge. L'avantage fiscal est également applicable lorsque la garde est assurée dans un établissement du type crèche ou halte-garderie.

Qu'est ce que le complément de libre choix du mode de garde ?

La caisse d'allocations familiales accorde aux parents qui, sauf exceptions (étudiants, Rmistés...) ont une activité professionnelle minimale, et dont l'enfant de moins de 6 ans est gardé par un assistant maternel agréé :

- ▶ une prise en charge directe et totale des cotisations sociales patronales et salariales calculées sur la rémunération versée à l'assistant maternel agréé et ce, sous réserve que cette rémunération brute soit inférieure, par jour et par enfant gardé, à 5 fois le SMIC horaire,
- ▶ une prise en charge partielle de la rémunération versée à l'assistant maternel. Le montant de cette prise en charge dépend des ressources des parents et de l'âge du ou des enfants gardés ; il est versé mensuellement aux parents par la CAF (ou la caisse de MSA s'ils relèvent du régime agricole). Dans tous les cas, un minimum égal à 15 % du salaire versé doit rester à leur charge.

La demande d'aide doit être effectuée par le biais d'un formulaire spécial disponible auprès de la CAF ou sur son site Internet (www.caf.fr). Le complément de libre choix du mode de garde est ensuite géré par un centre spécialisé dénommé « Pajemploi ».

En quoi consiste l'avantage fiscal ?

L'avantage fiscal au titre de la garde des jeunes enfants consiste en un « crédit d'impôt » et non pas en une simple réduction d'impôt. Principal avantage du crédit d'impôt : il profite à tous les contribuables, même à ceux qui ne payent pas d'impôt ou qui payent un impôt inférieur à celui du crédit d'impôt auquel ils ont droit. Ainsi, par exemple, un contribuable qui doit un impôt de 300 € et qui, compte tenu des dépenses engagées, peut prétendre à un crédit d'impôt de 575 €, recevra du Trésor public, la différence constatée (soit 275 €), soit par chèque, soit par virement.

Dans ce même exemple, si le contribuable avait été non imposable, il aurait reçu du Trésor public, la somme de 575 €.

Les parents qui ont confié la garde de leur enfant à un assistant maternel agréé ont ainsi droit à un crédit d'impôt égal à 50 % des sommes effectivement dépensées (et non couvertes par une prestation de la CAF ou une indemnité versée par l'employeur des parents).

Lorsque l'enfant réside alternativement au domicile de chacun de ses parents, l'avantage fiscal est accordé pour moitié à chacun d'entre eux et le plafond divisé par deux.

Pour bénéficier du crédit d'impôt, il suffit d'indiquer dans la déclaration de revenus les sommes dépensées au titre de l'emploi d'un assistant maternel et de joindre l'attestation fiscale établie par la CAF ou par le centre « Pajemploi » si les parents bénéficient du « complément de libre choix du mode de garde ».

FICHE TECHNIQUE N°8 : ASSURANCES

ASSURANCES

LA LOI

CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES (Partie Législative) Article L421-13 (Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 art. 5 I, II, art. 8 VIII Journal Officiel du 28 juin 2005)

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

L'assistant maternel doit être couvert par une assurance responsabilité civile professionnelle :

- pour les dommages que les enfants gardés pourraient provoquer
- pour les dommages dont les enfants gardés pourraient être victimes.

L'assistant maternel employé par des particuliers doit adhérer lui-même à cette souscription d'assurance.

➤ **Où ?**

- Apprès de leur assureur par une extension de leur contrat « garantie responsabilité civile »
- Soit par un contrat particulier dans une société autre

➤ **Les questions à poser ?**

- les exclusions :
 - dommages causés par les enfants gardés à l'extérieur de votre domicile
 - dommages causés par un enfant gardé sur un autre enfant gardé
 - territoire couvert
 - intoxication alimentaire
- quelles franchises
- les montants de remboursements
- les représentants légaux sont-ils couverts ?

Le particulier employeur doit vérifier avant de confier l'enfant que le salarié a bien satisfait à l'obligation d'assurance et qu'il est bien en possession d'un permis de conduire.

Si l'assistant maternel utilise sa voiture pour transporter un enfant gardé :

Pour être couvert il doit adresser une déclaration spéciale à son assureur auto en lui indiquant qu'il utilise sa voiture dans le cadre de son activité professionnelle pour transporter les enfants qui lui sont confiés (enfants accueillis à titre onéreux).

Il faut que cette décision figure dans les « conditions particulières » du contrat d'assurance ou que la société d'assurance, par une lettre à l'assistant maternel accuse réception de cette déclaration.

FICHE TECHNIQUE N°9 : Pôle Emploi

L'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, vous avez obligation de remettre à votre salarié une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. Vous devez également en transmettre un exemplaire à Pôle emploi. À compter du 1er janvier 2012, les établissements de 10 salariés et plus seront dans l'obligation d'établir une attestation d'assurance chômage par voie électronique (Décret n° 2011-138 du 1er fév. 2011 publié au JORF du 3 fév.) Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, la dématérialisation sera facultative. Ils pourront continuer à utiliser les attestations papier (par courrier). Dans ce cas, l'exemplaire sera à transmettre à l'adresse suivante :

Pôle emploi Centre de traitement BP 80069 77213 Avon cedex

A noter : si vous êtes un particulier employeur et que vous mettez fin à un contrat de travail, vous pouvez obtenir [ici l'attestation employeur](#) que vous devez remettre à votre salarié.

DEUX MODALITÉS POSSIBLES POUR TRANSMETTRE PAR VOIE DÉMATÉRIALISÉE

- La saisie en ligne via pole-emploi.fr
- La saisie via un logiciel de paie : pour plus d'explications voir le lien ci-dessous : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/l-attestation-d-employeur-destinee-a-pole-emploi-@/article.jspz?id=61379>

SAISIR UNE ATTESTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE EN LIGNE

La saisie en ligne de l'attestation d'assurance chômage est un des services disponibles au sein de votre espace personnel Pôle emploi.

Pour accéder au service, vous devez vous munir de vos codes personnels. Si ces codes ne vous ont pas été fournis, vous devez vous inscrire au service « attestation » de pole emploi.fr afin de les obtenir.

Une fois identifié, vous procédez à la saisie des informations dans votre espace personnel Pôle emploi en cliquant sur "Vos fins de contrat de travail" puis "Saisissez en ligne l'attestation destinée à Pôle emploi".

Vous accédez à la saisie de l'attestation d'assurance chômage par la fonction "Création". Lorsque vous souhaitez réaliser une attestation, deux questions vous seront posées en priorité:

- Quel est le motif de rupture du contrat de travail ?
- De quel cadre relève votre salarié?

À partir des réponses que vous fournirez, il vous sera proposé un formulaire allégé adapté à vos caractéristiques propres.

A l'issue de la saisie validée, vous devez éditer **l'attestation afin de la remettre au salarié.**

Juridique :

[Décret n° 2011-138 du 1er fév. 2011 publié au JORF du 3 fév. \(PDF – 76 ko\)](#)

[Arrêté du 14 juin 2011 relatif aux conditions de transmission dématérialisée des attestations mentionnées à l'article R. 1234-9 du code du travail](#)

[Dénonciation de l'agrément de l'attestation d'assurance chômage \(12 mai 2011 - PDF – 203 ko\)](#)

[Cnil - récépissé de déclaration n° 144334 \(9 sept. 2010 – PDF – 13 ko\)](#)

Le CHOMAGE

Ce régime d'assurance chômage est défini par l'arrêté du 23 février 2006 portant agrément de la convention du 18 janvier relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé.

[https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/com807-livret_ ass mat_pe5626522999606357334.pdf](https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/com807-livret_ass_mat_pe5626522999606357334.pdf)