



Relais Petite enfance de POLIGNY - Lettre d'informations N° 40 – 8 février 2022

Tarifs au 1^{er} janvier 2022

Le SMIC horaire a augmenté de 0,9%, passant de 10,48 à 10,57 € brut par heure .

→ **Le salaire horaire minimum** des assistant(e)s maternel(le)s employées par un particulier passe à **2,98 € brut soit 2,33 € net/heure par enfant** (source Pajemploi)

Pour bénéficier du CLCMG, la rémunération journalière ne doit pas dépasser 5 fois le SMIC horaire, soit 52,85 € brut par jour et par enfant , **soit 41,25 € net**.

Pour passer du brut au net et vice-versa : utiliser les simulateurs sur www.pajemploi.urssaf.fr

L'indemnité d'entretien

Au 1^{er} janvier 2022, le montant de l'indemnité d'entretien, ne peut être inférieur à 90% du minimum garanti, soit 3.384€ arrondi à **3,39€** par enfant pour une journée de 9h d'accueil. Ce montant est proratisable en fonction du nombre d'heures d'accueil par jour. Il ne peut être inférieur à 2.65€.

Afin de déterminer le montant à verser à votre salarié, le site "service-public.fr" a mis en ligne un simulateur : [Accédez au simulateur](#)

→ Pour les gardes d'enfant(s) à domicile : **Tarif horaire minimum** = 10,60 € brut/h, 8,28 € net, que ce soit pour 1 ou plusieurs enfants.

Rappel : Parents et gardes d'enfant à domicile peuvent également être accompagnés et bénéficier des services du Relais.

Actualités juridiques : une nouvelle convention collective :

La Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021. Elle s'applique à l'ensemble des emplois exercés auprès des particuliers employeurs (assistance de vie, emploi familial, garde d'enfant et assistant maternel).

Elle résulte de la fusion des 2 conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- la CCN des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999
- la CCN des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Elle est composée d'un socle commun aux 2 branches, et de 2 socles spécifiques, un pour chacune des branches.

Ses dispositions s'appliquent aux nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2022, mais aussi aux contrats plus anciens régis par la convention collective antérieure.

L'application de cette nouvelle convention est impérative.

Les assistantes maternelles et leurs employeurs doivent donc s'assurer que les clauses des contrats en cours sont conformes à ses dispositions. Dans le cas contraire, il faut rédiger un avenant au contrat de travail pour formaliser les modifications.

Même en l'absence de rédaction d'avenant au contrat, les dispositions de la nouvelle convention s'appliquent (sauf si le contrat de travail prévoit déjà des dispositions plus favorables).

Lien pour consulter et télécharger la nouvelle convention collective :

https://particulier-employeur.fr/wp-content/uploads/2022/01/2021-12-20_CCN_OS_BD_compressed.pdf

Ci-dessous une synthèse non exhaustive des principaux changements (les prochaines lettres d'infos contiendront des informations plus détaillées, à partir des articles de la convention).

N'hésitez pas à consulter la convention collective, et à contacter le Relais petite enfance pour vous aider à trouver les articles adaptés à votre situation.

Période d'essai : dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, sa durée maximale est de :

- 3 mois lorsque l'enfant est accueilli moins de 4 jours calendaires par semaine ;

- 2 mois si l'enfant est accueilli 4 jours et plus par semaine ;

- lorsqu'une famille est déjà en contrat avec l'assistant maternel, si elle souhaite conclure un nouveau contrat pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille, la durée de la période d'essai sera au maximum de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Rémunération de la période d'adaptation (extrait de l'article 108.1 sur le principe de mensualisation du salaire) : 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.

Durée du travail : La nouvelle convention fixe désormais la durée maximale à 48 heures par semaine, en moyenne sur quatre mois.

Rémunération : la nouvelle convention prévoit un salaire horaire minimum conventionnel.

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	2,97 €	3 %	3,06 €

* Titre assistant-maternel – garde d'enfants.

Mais le salaire horaire minimum prévu par le Code de l'action sociale et des familles, qui ne peut être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire brut, est à 2,98 € brut, ce qui est plus avantageux.

Majoration des heures au-delà de 45h/semaine : Jusqu'ici, aucun taux de majoration n'était fixé par les textes. **La nouvelle convention prévoit une majoration minimale de 10 % pour ces heures.**

Heures complémentaires : Les heures réalisées au-delà de l'horaire habituel « peuvent » donner lieu à une majoration de salaire. .../...

Travail les jours fériés ordinaires : rémunération majorée à hauteur de 10 %

Congés payés et arrêt maladie : 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.**

Départ volontaire à la retraite : mise en place d'une indemnité conventionnelle, qui sera basée sur l'ancienneté de son exercice dans la profession et non plus sur l'ancienneté par rapport au dernier employeur (droit à partir de juillet 2022)

Indemnité de congés payés : En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (correspond à année incomplète dans l'ancienne convention), l'indemnité due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel.

Elle 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 payés.
- La possibilité de la répartir sur 12 mois est supprimée.**

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 5 jours d'absence** (au lieu de 10 jours dans la précédente convention)
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà des 14 jours, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

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

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.

Les méthodes de calcul de la déduction sont désormais présentes dans la convention collective (Article 111)

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

salaire mensualisé × 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 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé × 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.

Régularisation (accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutif)

Une **régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année** à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les 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.

Indemnité d'entretien

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 90 % du minimum garanti** lorsque la durée de travail journalière est de 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 2,65 €.

Préavis 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 :

- **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 ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

Indemnité de rupture 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 9 mois.**

Le montant de l'indemnité est égal à 1/80 du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités.

Contact :

Françoise BROCARD
Relais petite enfance
10 rue Saint Roch
39800 POLIGNY
ram.poligny@cc-aps.fr

Pendant les vacances de Février :

- 1 temps de jeu le mardi 15 à Poligny, sur inscription
- Le Relais sera fermé Lundi 14 et du 21 au 23/02 (formation)

