



Nouveau !

**CONVENTION COLLECTIVE
DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE IDCC : 3239**

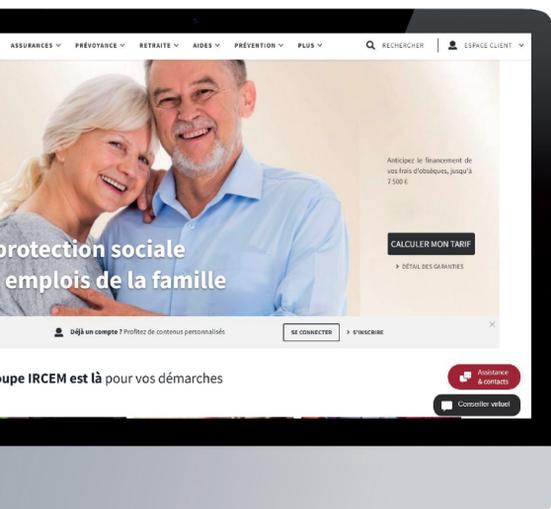
APPLICABLE DEPUIS LE

01.01.2022



Votre Espace Client

sur www.ircem.com vous permet de :



- ▶ Connaître en détail vos droits
- ▶ Accélérer vos démarches
- ▶ Suivre vos demandes
- ▶ Consulter vos remboursements
- ▶ Mettre à jour vos coordonnées
- ▶ Réaliser vos demandes d'aides en ligne
- ▶ Vous informer des actualités en lien avec votre métier

Activez votre Compte

Rendez-vous sur le site www.ircem.com
ou sur l'application «IRCEM Espace Client»



SOMMAIRE

- **QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ? 5** Les congés payés 17
- **CONVERGENCE DES BRANCHES 6** Les congés pour enfant à charge 17
- **L'ARTICULATION DE LA NOUVELLE CCN 7** Les jours de fractionnement 18
- **LE SOCLE COMMUN : LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8** Les congés pour événements familiaux 18
- **DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE 9** Autres congés rémunérés (ou indemnisés) 19
- **DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS 10** Congés non rémunérés 19
- **LE SOCLE ASSISTANT MATERNEL 11** Absences de l'enfant accueilli pour maladie 20
- **LE SOCLE SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR 11** Le calcul de la mensualisation 20
- **LES ANNEXES 11** Déduction des périodes d'absences 21
- **LES POINTS IMPORTANTS ET LES CHANGEMENTS 12** L'indemnité d'entretien (IE) (21)
- Pour les Assistants Maternels 12 L'indemnité de repas (IR) 22
- L'engagement réciproque 12 L'indemnité kilométrique (IK) 22
- Rédaction du contrat de travail et formalités 13 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. 23
- Les fratries 13 Le préavis 23
- La période d'adaptation 14 L'indemnité de rupture 23
- La période d'essai 14 La régularisation 24
- Le début du contrat de travail 14 Les sommes allouées en fin de contrat 24
- La durée du travail et repos hebdomadaire 15 Les documents de fin de contrat 25
- Les heures : complémentaires et majorées 15 L'indemnité de départ à la retraite 25
- Les types de mensualisation 16
- Année de 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs 16
- Les jours fériés 16
- **LES ANNEXES 26**

Cfdt:

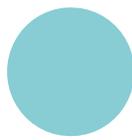
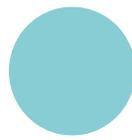
NOTRE ACTION

*Petite entreprise
ne doit pas rimer
avec petits droits !*



Le rôle des syndicats

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils assument aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils siègent dans les conseils des prud'hommes et gèrent les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales, d'indemnisation de chômeurs (Pôle emploi), de retraites ou encore les régimes de prévoyance. Les organismes paritaires collecteurs (OPCO) agréés sont également des organismes paritaires composés par des représentants de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats représentatifs des salariés d'un secteur professionnel.



”

Après plusieurs mois, voire années, de négociations pour la convergence des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, la convention nationale collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est née.

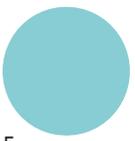
Cette nouvelle convention collective nationale est applicable depuis le 1er janvier 2022.

Elle maintient les dispositions conventionnelles qui relèvent de spécificités propres aux salariés du particulier employeur et aux assistants maternels avec un socle de dispositions communes.

La naissance de cette nouvelle convention collective est l'aboutissement de plusieurs années d'engagement de la CFTD pour faire avancer les droits des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur. Elle a aussi été une opportunité d'obtenir de nouveaux droits pour ces salariés si peu reconnus, notamment en matière de retraite."

Ce guide vous aidera à bien connaître les droits des salariés du secteur.

”





QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ?

Une CCN est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et patronaux, qui contient les règles particulières applicable à un secteur d'activités...

Celle du Secteur des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile « SPEED » est régie par des dispositions légales et réglementaires en vigueur relevant :

1. Du code d'action social et des familles
2. Du code de la santé publique,
3. De quelques points du code du travail.

**La nouvelle CCN IDCC 3239
« Secteur des Particuliers
Employeurs et de l'Emploi à
Domicile » remplace
les 2 CCN.**

Historique

- 26 mars 2021 signature par les partenaires sociaux (dont la CFDT) d'une nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) ;

Secteur des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile (SPEED) IDCC 3239

- 6 octobre 2021 : la CCN est étendue même si quelques éléments ont été exclus ;
- 16 octobre 2021 : parution au Journal Officiel (JO) ;
- 1er janvier 2022 : entrée en vigueur de la CCN, à l'exception de certains droits sociaux, qui entreront en vigueur plus tard :

- * Santé au travail ;
- * Indemnité de départ à la retraite.

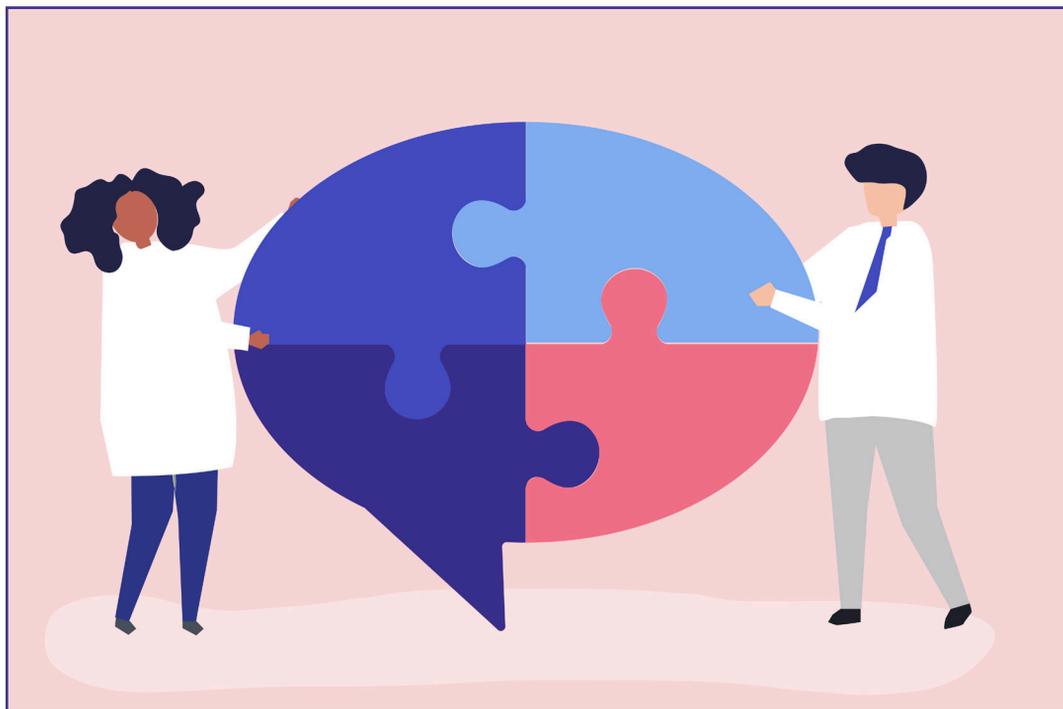
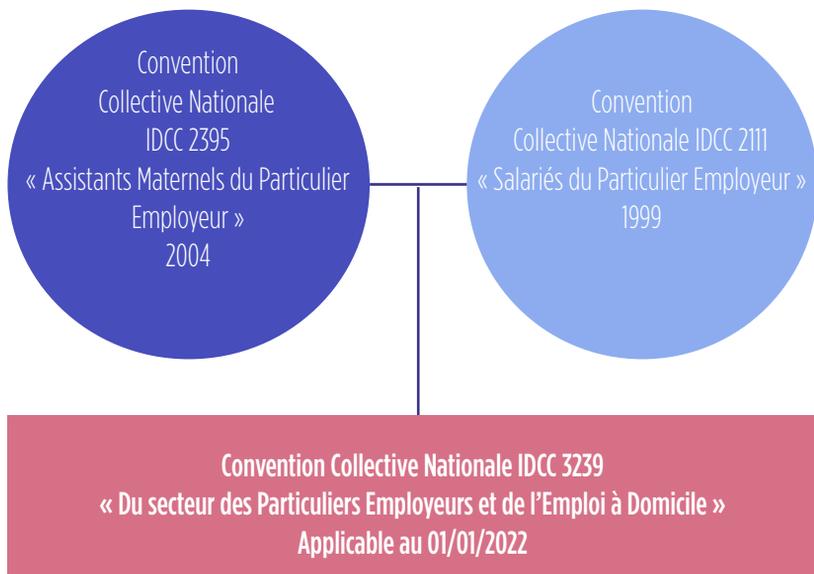
Vous pouvez la télécharger sur :

www.assistantes-maternelles-agrees.fr
www.salaries-du-particulier.fr
www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc-c?id=boc_20210016_0000_0019.pdf&isForGlobalBoccc=false





CONVERGENCE DES BRANCHES





L'ARTICULATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Composition de la CCN

Trois socles la composent :

- Le socle commun ;
- Le socle « Assistant Maternel » ;
- Le socle « Salarié du Particulier Employeur »

Et ses 7 annexes (ayant valeur conventionnelle), ainsi que l'avenant n°1 qui est constitué de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative non conventionnelle, annexés à la convention collective.

CCN de la branche du Secteur des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile (SPEED)			
Socle commun	Socle Assistant Maternel	Socle Salarié du Particulier Employeur	Annexes
Dispositions générales	La création et l'Exécution du contrat de travail	La création et l'Exécution du contrat de travail	Prévention et santé au travail
Egalités et Libertés	La rupture du contrat de travail	La rupture du contrat de travail	Professionnalisation
Dialogue social et relations collectives			Prévoyance
Contrat de travail			Retraite
Droits sociaux			Minima Assistant maternel
			Minima Salarié du Particulier Employeur
			Classification Salarié du Particulier Employeur



LE SOCLE COMMUN : LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(Articles 1 à 8)

- = Les anciennes conventions vont disparaître et être remplacées par la nouvelle CCN.
- = Certaines dispositions des anciennes CCN vont pouvoir perdurer pendant la transition.
- = Champ d'application professionnel : Assistant Maternel et Salarié du Particulier Employeur.
- = Champs d'application géographique : Métropole + Guadeloupe + Guyane + Martinique + Réunion. Applicable également à Mayotte mais uniquement pour les Assistant Maternel.
- = Possible révision tous les 3 ans.
- = Entrée en vigueur le 1er janvier suivant la publication au JO, donc le 01/01/2022.

Égalité professionnelle, non-discrimination, libertés individuelles et emploi des travailleurs handicapés.

(Articles 9 à 15)





DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE (Articles 16 à 39)

Dispositions relatives au contrat de travail (Articles 40 à 70)

- Pour chaque article concernant le contrat de travail, le socle commun renvoie vers l'article des socles spécifiques qui le complète en cas de besoin.
- Il convient de lire en parallèle le socle commun et le socle assistant maternel.
- Les articles sont dans le même ordre.

Droits sociaux attachés aux salariés (Articles 71 à 88 et annexes 1 à 4)

La mise en œuvre est confiée à l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) (son rôle est d'être au service de la politique de la branche).

- **La Prévention des risques et santé au travail** (Elargissement de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistantes maternelles, les salariés relevant de cette CCN devront se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale, ce droit social se mettra en place progressivement). (cf. annexe 1) ;
- **La professionnalisation** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la formation professionnelle et le développement de la professionnalisation des salariés) (cf. annexe 2) ;
- **L'accès aux activités sociales et culturelles** (via un portail internet il y aura des offres qualitatives de voyages, de culture, sports, loisirs à tarifs préférentiels)
[https://www.asc-loisirs-emploidomicile.fr/accueil\(plateforme CEZAM\)](https://www.asc-loisirs-emploidomicile.fr/accueil(plateforme CEZAM))
- **La prévoyance** (dispositif simplifié de déclaration et paiement des cotisations, remise d'une notice d'information aux salariés) (cf. annexe 3)
- **L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite** (pour palier au spécificités de ces professions et homogénéiser avec les autres salariés, mise en place à compter de 2023) (cf. annexe 4)



DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS (Articles 71 à 88 et annexes 1 à 4)

Droits sociaux attachés aux salariés

1

Prévention des risques
et Santé au travail
(Annexe 1)



2

Professionalisation
(Annexe 2)
IPERIA



3

Prévoyance
(Annexe 3)
IRCEM



4

Indemnité conventionnelle
de départ à la retraite
(Annexe 4)



ASC

Activités Sociales et Culturelles
asc-loisirs-emploidomicile.fr





LE SOCLE ASSISTANT MATERNEL (Articles 89 à 126)

Ce socle précise les articles du socle commun.

Ces dispositions importantes serviront tout au long du contrat de travail (et de certaines suspensions du contrat de travail).

- La création du contrat de travail
- La vie du contrat de travail
- La rupture du contrat de travail

Il est nécessaire de lire le socle commun en parallèle.



LE SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR (SPE) (Articles 127 à 168)

Cette partie de la nouvelle CCN ne concernant pas les Assistants maternels, mais uniquement les SPE, on ne s'en préoccupera pas dans ce document consacré aux assistantes maternelles.

Si vous avez (ou envisagez) avoir la double activité (AM et SPE) consultez ce socle spécifique et revenez vers nous au besoin.



LES ANNEXES

- 1) Prévention des risques et santé au travail
 - 2) Professionnalisation
 - 3) Prévoyance
 - 4) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite
 - 5) Salaires minima conventionnels applicables aux Assistants Maternels
 - 6) Salaires minima conventionnels applicables aux Salariés du Particulier Employeur
 - 7) Classification des emplois applicables aux Salariés du Particulier Employeur
- *Seules les 5 premières annexes concernent les assistants maternels (les 2 autres concernent uniquement les Salariés du Particulier Employeur).*



LES POINTS IMPORTANTS ET LES CHANGEMENTS

Pour les Assistants Maternels :

1. L'engagement réciproque
2. La rédaction du contrat de travail
3. Les fratries
4. La période d'adaptation
5. La période d'essai
6. La durée d'accueil et le repos hebdomadaire
7. Les heures complémentaires et majorées
8. Les types de mensualisations
9. L'année de 46 semaines ou moins
10. Les jours fériés
11. Les congés payés
12. Les congés pour enfant à charge
13. Les jours de fractionnement.
14. Congés pour évènement familiaux
15. Les autres congés rémunérés ou indemnisés
16. Les congés non rémunérés
17. Absences de l'enfant pour maladie
18. Le calcul de la mensualisation
19. Déduction des périodes d'absences
20. L'indemnité d'entretien
21. L'indemnité de repas
22. L'indemnité kilométrique
23. Prise en charge des abonnements de transports en commun et location vélo.
24. Le préavis
25. L'indemnité de rupture.
26. La régularisation
27. L'indemnité départ en retraite
28. Les documents de fin de contrat

L'engagement réciproque

Ce document n'est pas obligatoire.

L'engagement est l'écrit par lequel le Particulier Employeur et l'Assistant Maternel s'accordent sur le principe de la formation d'un contrat de travail à venir.

S'il est rompu, la partie responsable de la rupture devra une indemnité équivalente à 1/2 mois de salaire brut (défini lors de la conclusion de cet engagement).

L'indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif dans les cas suivants :

- **Le décès de l'enfant.**
- **Le retrait, la suspension ou le non renouvellement de l'agrément de l'AM.**

Rédaction du contrat de travail et formalités (Articles 40 à 42 et 89 à 91)

Il faut conclure un contrat par enfant au plus tard le 1er jour d'embauche (dès la période d'adaptation).

Le contrat de travail pourra désormais être transmis par courriel dans ce cas le salarié devra adresser un mail d'acceptation clair et non équivoque. (Nous ne le conseillons pas.

Le Particulier Employeur fait la demande de Complément libre choix du Mode de Garde (CMG) dès sa décision d'embaucher l'Assistant Maternel est connue.

Lors de l'embauche le Particulier Employeur vérifie l'agrément, la Responsabilité Civile Professionnelle (RCP), le permis et l'assurance du véhicule s'il y a lieu.

L'Assistant Maternel fournit au Particulier Employeur une copie de ces documents (hors permis de conduire), le Particulier Employeur devra les conserver durant toute la vie du contrat (et les rendre à la fin du contrat) et l'Assistant Maternel devra informer le Particulier Employeur de toute modification.

Les fratries (Divers articles dont 91 et 95)

Il faut un contrat par enfant (même pour les fratries).

Lors de l'arrivée d'un nouvel enfant alors qu'un autre enfant de la famille est déjà accueilli l'ancienneté sera conservée. (Cela ne concernera pas certains droits comme les Congés Payés).

La période d'essai du dernier enfant accueilli ne pourra pas dépasser 30 jours

La période d'adaptation (Article 94)

Si elle est prévue elle doit être mentionnée au contrat de travail, elle débute le premier jour d'accueil et est comprise dans la période d'essai. (Elle est vivement conseillée par les services départementaux)

Maxi 30 jours

Le premier mois devra obligatoirement être calculé avec une déduction par le Calcul de la Cour de Cassation et non au réel.

La période d'essai (Articles 44 et 95)

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être indiquée dans le contrat de travail.

Les durées restent les mêmes :

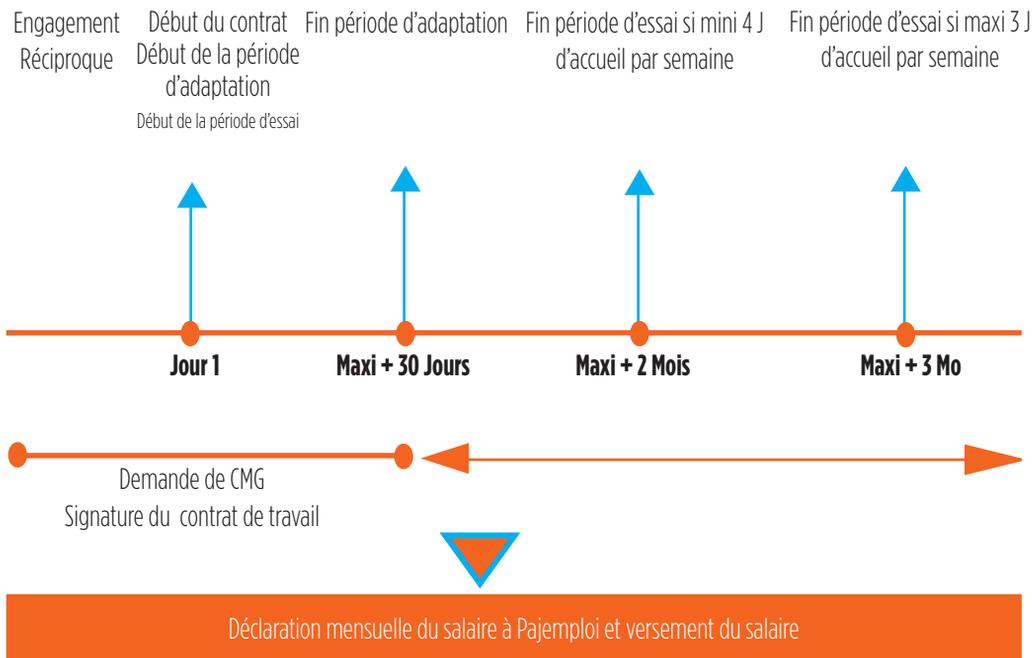
Type de contrat	Accueil 1,2,3 jours /semai	Accueil 4 jours ou plus /sem
CDI	3 mois maxi	2 mois maxi

En cas de CDD, c'est le droit commun qui s'applique.

Pour les fratries, ayant déjà un contrat en cours, avec une période d'essai concluante, dans ce cas la période d'essai sera limitée à 30 jours calendaires.

La période d'essai peut être rompue par écrit à tout moment. (Attention si rupture à l'initiative du salarié cela équivaut à une démission pour pôle emploi).

Le début du contrat de travail



La durée du travail et repos hebdomadaire (Articles 45 et 96 à 100)

- Durée journalière habituelle : 9H
- Minimum 11h repos entre 2 journées (sans aucun accueil)
- Durée Hebdomadaire conventionnelle : 45H
- Durée maximale hebdomadaire 48h calculée sur 4 mois (et non plus sur 12 mois)
- Le repos hebdomadaire est d'au minimum 35H (commun à tous les employeurs)



Les heures : complémentaires et majorées (Articles 54, 96 et 110)

Les heures complémentaires sont les heures effectuées en plus de ce qui est prévu au contrat de travail. Les Heures Majorées sont les heures effectuées au-delà de 45H hebdomadaire.

Possibilité de majorer les HC (à préciser au contrat) :

- Si les HC excèdent 1/3 pendant 16 semaines consécutives la mensualisation devra alors être revue.
- Les heures majorées à compter de la 46ème heure et majorées d'un minimum de 10 %

Heures Normales	Heures complémentaires	Heures Majorés > 45 h
100%	Peuvent être majorées (à négocier dans le contrat)	Majorées +10% mini (à négocier au contrat)

Les types de mensualisation (Article 97)

L'accueil de l'enfant par l'Assistant Maternel sur 52 semaines (47 semaines d'accueil et 5 semaines de congés) par période de 12 mois consécutifs, s'appelle désormais :

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

(Ex année complète)

L'accueil de l'enfant par l'Assistant Maternel sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, s'appelle désormais :

« Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs » (Ex année incomplète)

Année de 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

(Ex Année incomplète) (Articles 96-4 et 98)

Les PE devront désormais prévenir au minimum 2 mois calendaires à l'avance des dates de leurs semaines d'absences déduites du contrat mais non datés au moment de la rédaction du contrat.

Une régularisation de salaire devra être calculée et actée par écrit annuellement à la date anniversaire du contrat. (Cf. la régularisation)

Le paiement des congés payés ne pourra plus se faire que de 3 manières définies (cf. la partie sur les CP)



Les jours fériés (Articles 47 et 101)

Ils seront rémunérés dès le début du contrat (en non plus après 3 mois).

Les jours fériés travaillés seront majorés au minimum de 10 % (hors premier Mai qui reste majoré à 100%)

Les congés payés (Articles 48 et 102)

La pose des CP se fait toujours avant le 1er Mars (4 semaines entre le 1er mai et le 31 Octobre et une semaine en hiver).

Au 31 Mai on calcule les congés payés en comparant la méthode des 10% et du maintien de salaire, la méthode la plus favorable à l'Assistant Maternel lui sera payée.

En année complète, les CP sont indemnisés au moment de leur prise, en se substituant au salaire mensuel brut à hauteur des acquis.

En année incomplète le paiement des CP par 1/12eme disparaît il faudra utiliser une des 3 méthodes restantes.

1. En une fois en juin (avec le salaire de juin).
2. En une fois à la prise principale des CP.
3. À chaque prise de CP.

La CCN précise que tout autre mode de paiement est proscrit.

Les congés pour enfant à charge (Article 48-1-3-3)

Au 31 Mai, au moment du calcul des Congés Payés si le salarié n'a pas acquis 30 jours de Congés Payés, il peut bénéficier de 2 jours supplémentaires (dans la limite de 30 jours).

Au 31/05	Salarié de – de 21 ans	Salarié de + de 21 ans
6 jours de congés payés acquis ou plus	2 jours par enfant « à charge »	2 jours par enfant « à charge »
Moins de 6 jours de congés payés acquis	1 jour par enfant « à charge »	2 jours par enfant « à charge »

Est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

1. Âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.
2. En situation de handicap sans condition d'âge.

Les jours de fractionnement (Article 48-1-1-4)

Si les Congés Payés sont fractionnés (hormis la 5ème semaine), le salarié peut bénéficier de jours de fractionnement.

Nombres jours CP acquis (hors 5ème semaine) non pris au 31/10	Nombres de jours ouvrable acquis pour fractionnement
6 Jours et plus	2 jours
3,4 OU 5 jours	1 jour

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou il peut accepter la demande mais demander en retour l'abandon des jours supplémentaires de CP du au titre du fractionnement.

Les congés pour évènements familiaux (Article 48-1-3-1)

Événements	Nombres de jours ouvrables
Mariage ou PACS	4
Mariage ou PACS d'un enfant	1
Naissance survenue au foyer ou adoption d'un enfant placé	3
Décès d'un enfant (porté à 9 jours si enfant âgé de moins de 25 ans ou lui même parent)	5
Décès du conjoint, partenaire PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur)	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
Décès ascendant ou descendant en ligne directe (grand parent, arrière grand parent, petit enfant...)	1

Si l'événement oblige à un déplacement de plus de 600km(A/R), le salarié peut bénéficier d'un jour supplémentaire non rémunéré. (Il peut être demandé au salarié de justifier de son déplacement, c'est pourquoi il est nécessaire de conserver des justificatifs)

Autres congés rémunérés (ou indemnisés) (Article 48)

Si les congés payés sont fractionnés (hormis la 5ème semaine), le salarié peut bénéficier de jours de fractionnement.

Examens médicaux pendant la grossesse, Art : 48.1.2.2.1

Congé de maternité, Art : 48.1.2.2.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Art : 48.1.2.3

Congé d'Adoption, Art : 48.1.2.4

Congé Parental d'éducation, Art : 48.1.2.5

Disposition complémentaire de deuil pour un enfant (ou personne à charge) de moins de 25 ans, Art : 48.1.3.1.2

Congé pour la journée de défense et de la citoyenneté, Art : 48.1.3.2

Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française Art : 48.1.3.4



Congés non rémunérés (Article 48.2)

Congés pour convenance personnelle (soumis à l'accord de l'employeur), Art : 48.2.1

Congé pour enfant malade, Art : 48.2.2

L'Assistant Maternel a le droit à 3 jours non rémunérés par année civile, cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié à la charge de 3 enfants ou plus de moins

Absences de l'enfant accueilli pour maladie (Article 105)

En cas d'absence de l'enfant justifié par un certificat médical, ou un bulletin d'hospitalisation, l'Assistant Maternel n'est pas rémunérée pendant les absences de l'enfant dans les limites suivantes :

1. 5 jours en cas d'absences de courtes durée, pas nécessairement consécutives (contre 10 actuellement).
2. 14 jours calendaires consécutifs (au-delà soit le PE doit soit rémunérer l'Assistant Maternel soit mettre un terme au contrat).

Un justificatif doit être fourni par le Particulier Employeur au plus tard au retour de l'enfant chez l'Assistant Maternel.

Le calcul de la mensualisation (Articles 97 et 108 à 109)

« Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs » (Ex année complète)

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 x salaire horaire brut /12

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

Ex année : Nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaine programmées x salaire horaire brut /12

Dans ce cas le salaire mensualisé n'inclut pas les Congés Payés et il conviendra de calculer les congés payés au 31/05 à payer selon une des 3 possibilités prévues par la CCN.



Déduction des périodes d'absences (Articles 49 et 111)

Pour les absences non rémunérées par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction de salaire. (Anciennement appelé Calcul cour de cassation)

« Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs » (ex année complète)

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.

« Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs » (ex année incomplète)

Salaire Mensualisé x Nombre de jours non travaillées dans le mois donnant lieu à déduction de salaire / Nombre de Jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

L'indemnité d'entretien (IE) (Article 114.1)

Le minimum par jour d'accueil reste à 2€65 non proratisable

Au 01/01/2022 les indemnités d'entretien minimales pour 9h d'accueil seront calculées sur 90% du montant minimum garanti (au lieu de 85% actuellement).

Exemple : sur la base du minimum garanti de 2021 l'IE pour 9H d'accueil passerait donc de 3€18 minimum à 3€36.

Au 01/10/21 le minimum garanti est de 3€73. (Soit 0€3523 par heure)

Nombre d'heures d'accueil quotidien	Montant IE au 01/10/21
Moins de 7h32	2,65 €
8h	2,82 €
9h	3,18 €
10h	3,53 €
11h	3,88 €
12h	4,23 €
13h	4,58 €

L'indemnité de repas (IR) (Article 114-2)

Lorsque l'AM fournit les repas à l'enfant accueilli, une indemnité de Repas est due.
Lorsque le PE fournit les repas de l'enfant, il n'y a pas d'indemnité.

Mais dans ce cas le Particulier Employeur doit communiquer par écrit à l'Assistant Maternel le coût des repas fournis.

Ce montant rentrera dans la déclaration d'impôts de l'Assistant Maternel si elle choisit d'opter pour le régime fiscal spécial pour les Assistants Maternels.



L'indemnité kilométrique (IK) (Article 113)

Si le salarié, en accord avec le PE, est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle.

Les frais kilométriques sont divisés par le nombre d'enfants pour lesquels le trajet est requis, y compris le ou les enfants de l'assistant maternel si ceux-ci sont concernés par ce trajet.

Puissance fiscale	Minimum < 2000 KMS	Minimum 2000 à 10 000 KMS	Maximum Barème fiscal 2020
3 CV ET MOINS	0,29 €	0,36 €	0,456 €
4 CV	0,29 €	0,36 €	0,523 €
5 CV	0,29 €	0,36 €	0,548 €
6 CV	0,37 €	0,46 €	0,574 €
7 CV	0,37 €	0,46 €	0,601 €
8 CV ET PLUS	0,41 €	0,50 €	0,601 €

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.

(Articles 59 et 115)

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 50% du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile et son lieu de travail, au moyen de transport publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Le préavis (Article 120)

La durée du préavis en cas de retrait de l'enfant (hors période d'essai) :

1. 8 jours calendaires si le contrat à moins de 3 mois.
 2. 15 jours calendaires si le contrat à entre 3 mois et un an.
 3. 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an.
- Il s'agit de l'ancienneté avec l'enfant et non avec la famille.

Le préavis débute à la date de la première présentation du recommandé ou de la remise en main propre de la lettre de licenciement ou notification de la rupture du contrat de travail.

Si le dernier mois est incomplet il devra obligatoirement être déduit selon le calcul de la Cour de cassation.

L'indemnité de rupture (Article 121.1)

L'indemnité de rupture (ou de licenciement) de l'assistant maternel sera désormais de 1/80ème des salaires bruts (actuellement 1/120ème du net)

Cette indemnité est due dès que l'assistant maternel accueille l'enfant depuis 9 mois (contre 1 an actuellement). Cette ancienneté est déterminée à la date d'envoi du recommandé ou à la date de remise en main propre de la notification du contrat par le Particulier Employeur.

Ancienneté de l'enfant et non des parents.

La régularisation (Articles 109.2 et 124)

Chaque année à date anniversaire il conviendra de calculer une régularisation prévisionnelle.

Il faut comparer les salaires mensualisés versés pendant les 12 mois écoulés aux salaires qui auraient dû être versés, en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées.

Au terme du contrat ces régularisations s'additionnent.

En fin de contrat de travail, la liquidation de la régularisation sera alors effectuée.

Les sommes allouées en fin de contrat (Articles 65 à 68 et 121 à 124)

Année de 52 semaines

Salaires établis en fonction du calcul de la Cour de Cassation si le mois est incomplet.

- + Indemnité Compensatrice de Congés Payés (Congés Payés acquis non pris)
- + Indemnité d'Entretien + Indemnité de Repas
- + Indemnité Kilométrique (du mois s'il y a lieu)
- + Indemnité de rupture (1/80ème de salaires bruts si plus de 9 mois d'ancienneté à la date de notification de la rupture)



Année de 46 semaines ou moins

Salaires établis en fonction du calcul de la Cour de Cassation si le mois est incomplet.

- + liquidation des régularisations
- + Solde de Congés Payés acquis au 31/05 et non encore payés
- + Indemnité Compensatrice de Congés Payés acquis depuis le 1er Juin
- + Indemnité d'Entretien + Indemnité de Repas + Indemnité Kilométrique (du mois si il y a lieu)
- + Indemnité de rupture (1/80ème de salaires bruts si plus de 9 mois d'ancienneté à la date de notification de la rupture)

Les documents de fin de contrat (Article 69 et 125)

En plus du dernier bulletin de salaire, le PE devra remettre :

Un certificat de travail ;

Une attestation pôle emploi (nouveau formulaire depuis juillet ;

Un reçu pour solde de tout compte ;

Les documents sont remis le dernier jour du contrat de travail. Si le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, le Particulier Employeur dispose d'un délai maximal de 2 semaines pour remettre les documents.

L'indemnité de départ à la retraite (Articles 121 2 et 63 2 2)

A compter du 01 er Janvier 2023, l'Assistant Maternel du particulier employeur prenant sa retraite bénéficiera du versement d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur l'ensemble de sa carrière d'assistant maternel et/ou de Salarié du Particulier Employeur et non sur son ancienneté avec chacun de ses employeur (ce qui y donnait rarement le droit)

Cf. annexe 4



LES ANNEXES :

Prévention des risques et santé au travail **Annexe 1**

Cette annexe complète les articles 43 et 92 de la CCN.

L'annexe 1 est un accord de 2016 ayant pour objet d'assurer au plan national, la santé au travail des Salariés du Particulier Employeur et des Assistants Maternels via :

1. La prévention des risques professionnels, en développant l'information et la formation.
2. Un suivi professionnel et individuel de l'état de santé

On avance vers la mise en place d'une médecine du travail

Professionalisation **Annexe 2**

Promouvoir ces métiers par l'information et la communication

Valorisation et reconnaissance des compétences des professionnels de ces métiers par la formation professionnelle continue, la certification notamment par le biais de la VAE.

On retrouve les différentes formations et parcours de formation possibles sur IPERIA. <https://www.iperia.eu>

Prévoyance **Annexe 3**

Un régime de prévoyance spécifique pour la branche (IRCEM)

L'accord de prévoyance du SPEED en plus de prévoir les garanties risques d'incapacité et d'invalidité dispose d'un fond de prévoyance a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique.

Des garanties sont mises en place sous certaines conditions en cas d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rente d'éducation, de maladies redoutées.

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite :

LES ANNEXES :

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite **Annexe 4**

L'ancienneté se calculera sur une durée d'emploi cumulée dans le secteur SPEED et non par employeur.

Elle concernera les salariés lors de leur départ volontaire à la retraite, ou de la liquidation de leurs droits à la retraite (sous réserve de remplir les conditions) :

- Avoir travaillé au moins 120 mois dans la branche dont au moins 60 mois au cours de 7 dernières années.
-
- Le salarié devra en faire la demande à l'APNI via un formulaire dans les 180 jours suivant le départ en retraite ou de la liquidation des droits.
-
- Si le dossier est incomplet il faut renvoyer les pièces manquantes dans les 60 jours.

Le cumul emploi retraite restera possible mais l'indemnité de départ volontaire à la retraite ne pourra être versée qu'une fois. (Il faut bien se renseigner avant nous disposons de spécialiste pouvant vous accompagner dans cette démarche).

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Ancienneté dans la branche SPEED	Mois de salaire de référence Brut >
> 10	1 MOIS
> 15	1,5 MOIS
> 20	2 MOIS
>30	2,5 MOIS

Le salaire de référence brut, correspond au salaire moyen de 60 derniers mois précédent le départ à la retraite (y compris arrêt de travail, congés de formation, visite

Entrée en vigueur à compter du 01/01/2023. Les dispositions transitoires ne concernent pas les assistants maternels.

Les salaires minima (Assistant Maternel) Annexe 5

Les salaires minima conventionnels applicables aux Assistants Maternels

Le salaire horaire brut minimal est de 2€97.

Ce salaire horaire brut minimal est augmenté de 3% si l'assistant maternel est titulaire du titre assistant maternel garde d'enfant.

Soit un salaire brut minimum de 3,06 €.

Si le titre d'Assistant Maternel – Garde d'Enfants est obtenu en cours de contrat, il faut s'assurer que ce nouveau salaire minimum est respecté, à défaut il conviendra de faire un avenant.

Les salaires minima applicables aux SPE

Annexe 6 & La classification des emplois applicable aux SPE Annexe 7

Les annexes 6 et 7 ne concernent pas les assistants maternels mais uniquement les salariés du particulier employeur.

Ne restez pas avec des questions sans réponses, alors n'hésitez pas à nous les poser.



Cfdt:

L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

JOB

à la carte



PETITES ANNONCES

Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

Avantages & moi

La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt:

Notre plateforme multimodale d'e-learning est accessible via l'espace adhérent. Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

en 1 clic !

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE" Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt:

PARTAGE DE LOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !

Cfdt:

SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



AVEC L'APPLICATION *CFDT SERVICES*, SIMPLIFIEZ-VOUS LA VIE.
ACCÉDEZ À TOUTES LES INFORMATIONS UTILES,
PRÉPAREZ VOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
ET PASSEZ AU BULLETIN D'ADHÉSION DÉMATÉRIALISÉ.



TÉLÉCHARGEABLE GRATUITEMENT
SUR L'APP STORE ET SUR GOOGLE PLAY



© GEBIS PHOTO: @ADUSTOCK.COM

CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE, IDCC : 3239



SERVICES

Syndicat CFDT LOCAL :

Nous contacter :

Assistantes Maternelles :

Site : <https://assistantesmaternellesagreees.fr/>

Facebook : <https://www.facebook.com/CfdtAssistantesMaternelles/>

[✉ assmat@cfdtservices.fr](mailto:assmat@cfdtservices.fr)

Salariés du Particulier Employeur :

Site : <https://spe.cfdtservices.fr/>

Facebook : <https://www.facebook.com/Cfdt.ParticulierEmployeur/>

[✉ spe@cfdtservices.fr](mailto:spe@cfdtservices.fr)

