

PRÉSENTATION

Le statut des assistantes maternelles employées par des particuliers se compose :

- ▶ des textes législatifs et réglementaires ;
- ▶ de la convention collective.

La révision des conventions collectives est une nécessité, pour les adapter aux nouvelles conditions de vie et de travail, à l'évolution des métiers et aux changements du droit du travail. C'est un processus normal et régulier.

Les dernières années ont en outre été marquées par une restructuration des branches, visant à diminuer leur nombre et, en conséquence, celui des conventions de branches.

Dans ce cadre, la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particu-

lier employeur du 1^{er} juillet 2004 et la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 se sont réunies pour créer une nouvelle branche intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

Les représentants des employeurs et des salariés de cette nouvelle branche ont négocié une nouvelle convention collective, afin de regrouper en un seul texte les deux conventions collectives antérieures.

Cette nouvelle convention a été établie le 15 mars 2021.

Son extension a été demandée par les signataires. Un arrêté du ministre chargé du Travail du 6 octobre 2021 a étendu la convention, avec quelques réserves et exclusions ⁽¹⁾. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 ⁽²⁾.

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Alors que la loi et les règlements émanent de l'État, représenté par le Parlement et le Gouvernement, la convention collective est un contrat. Le contrat génère des droits et des obligations pour chacune des parties.

Il existe une infinité de contrats se rapportant à toutes les activités humaines. Quand on parle de contrat en droit du travail, il faut distinguer :

- ▶ un contrat individuel, le contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié ;

- ▶ un contrat collectif appelé convention collective ou accord collectif.

Le droit des conventions collectives est contenu dans le Code du travail ⁽³⁾ dont les dispositions sont applicables aux assistantes maternelles ⁽⁴⁾ sans contenir de dispositions particulières à leur égard.

(1) Arrêté du 6 octobre 2021, Journal officiel du 16 octobre 2021, texte n° 47.

(2) Soit le premier jour du premier mois de l'année civile suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension comme l'a prévu la convention collective elle-même à son article 8.

(3) Articles L. 2211-1 et suivants du Code du travail

(4) Article L. 423-2 du Code de l'action sociale et des familles

celles-ci doivent être communiquées par écrit à l'assistante maternelle au moins deux mois calendaires à l'avance.

Dans tous les cas, l'assistante maternelle et le parent employeur peuvent convenir, s'ils le souhaitent, de la possibilité de fixer *a posteriori* ou de modifier par écrit les périodes non travaillées et les plannings d'accueil en respectant un délai de prévenance qui devra avoir été prévu par le contrat de travail.

Congés et absences

FIXATION DES CONGÉS PAYÉS

L'article 102-1-1 clarifie les modalités de fixation des congés payés, en précisant que lorsque l'assistante maternelle accueille les enfants de plusieurs parents employeurs, ceux-ci doivent fixer la date des congés d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Ce n'est qu'à défaut d'accord entre tous les employeurs que l'assistante maternelle trouve la possibilité de fixer elle-même quatre semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une semaine en hiver ⁽¹²⁾.

PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

L'article 102-1-2-2 supprime la possibilité de versement de l'indemnité de congés payés par douzième chaque mois lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur quarante-six semaines ou moins par an. Seuls sont maintenus les modes de paiement, à l'issue de la période de référence, en une seule fois au mois de juin, lors de la prise principale des congés payés ou au fur et à mesure de la prise des congés payés.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ENFANT À CHARGE

L'article 48-1-3-3 reprend les dispositions du Code du travail relative aux jours de congés supplémentaires pour enfant à charge.

Si l'assistante maternelle est âgée de plus de vingt et un an, sont ainsi accordés deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant de moins de quinze ans ou en situation de handicap étant à sa charge, dans la limite de trente jours ouvrables de congés au total (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Le texte précise que ce droit est uniquement « *déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés* », soit au 31 mai de l'année.

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAUX

L'article 48-1-3-1 apporte de nouveaux droits aux congés pour événements familiaux. Des congés rémunérés à prendre au moment de l'événement ou dans les jours qui l'entourent sont ainsi accordés au salarié :

- ▶ quatre jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- ▶ un jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- ▶ trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- ▶ cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant ; la durée du congé est portée à neuf jours ouvrables si l'enfant était lui-même parent ou âgé de moins de vingt-cinq ans ;
- ▶ trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ▶ deux jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- ▶ un jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière-petit-enfant) ;
- ▶ un jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Le salarié a par ailleurs droit à un congé supplémentaire non rémunéré s'il doit effectuer un trajet de 600 km et plus (aller-retour).

JOURS FÉRIÉS

L'article 47 ôte la plupart des conditions restrictives qui entouraient la rémunération des jours fériés dans la précédente convention collective. Est ainsi supprimée toute condition d'ancienneté ou d'activité minimale qui était encore présente dans la convention collective antérieure.

Ainsi, le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé ouvre droit au maintien

(12) Lorsque l'assistante maternelle travaille pour un seul particulier employeur, c'est le parent employeur qui fixe ces dates et en informe l'assistante maternelle, au plus tard le 1^{er} mars.

CHAMP D'APPLICATION GÉOGRAPHIQUE*(SC) Article 2*

Le champ d'application géographique de la présente convention collective vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer (DROM) suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, la présente convention collective est également applicable à Mayotte.

Pour les salariés du particulier employeur, la présente convention collective n'est pas applicable à Mayotte.

i Commentaire : Pour les assistantes maternelles, le champ d'application de la convention s'étend désormais non seulement à la métropole et aux départements et régions d'outre-mer, mais aussi à Mayotte. La convention du 1^{er} juillet 2004 ne visait que le territoire métropolitain et les départements (devenus depuis départements et régions) d'outre-mer.

CHAPITRE II**MODALITÉS D'APPLICATION****DURÉE***(SC) Article 3*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

i Commentaire : La convention s'appliquera donc sans limite de temps, sauf si elle est dénoncée dans les conditions légales. Bien entendu, si une clause venait à être illégale en raison d'une évolution du droit, elle ne devrait plus être appliquée.

RÉVISION*(SC) Article 5*

La révision peut porter sur l'intégralité du texte de la présente convention collective ou sur certaines de ses dispositions.

Toute demande de révision peut être effectuée par toute organisation syndicale de salariés et/ou d'employeurs disposant de cette compétence conformément aux dispositions légales. Celle-ci est portée devant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévue à l'article 19 du présent socle commun, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande est accompagnée de propositions écrites.

La CPPNI se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

CONDITIONS DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS*(SC) Article 4*

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, tous les trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un état des lieux de son application et décider de l'opportunité d'engager une révision.

i Commentaire : Pour pouvoir demander la révision d'une convention collective, une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs doit soit l'avoir signée, soit y avoir adhéré.