DOSSIER: NOUVELLE CONVENTION

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Libert
Restire
Restroit

Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités Du Loiret

La nouvelle convention collective nationale entrera en vigueur au 1er janvier 2022. Elle comporte un socle commun pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur ainsi qu'un socle spécifique pour chacun.

A partir d'informations recueillies auprès de la FEPEM et de la DIRECCTE nous vous présentons les **principaux** changements :

Ancienne CCN	Nouvelle CCN
Modification	A STATE OF THE STA
Année complète (52 semaines)	Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois
Année incomplète (46 semaines ou moins)	Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de
(Art 7)	12 mois (Art 109)
Salaire minimal conventionnel	
Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à	2,97€ Brut par heure et par enfant
1/8 ^{ème} du salaire statutaire brut journalier.	Le salaire minimal est majoré de 3% si le salarié est
	titulaire du titre assistant-maternel-garde d'enfants à
(Art 7)	domicile. (Annexe 5 CCN)
Retrait des jours enfant malade	
Possibilité de déduire 10 jours d'accueil si l'enfant est	Possibilité de déduire 5 jours d'accueil si l'enfant est
malade sur présentation d'un certificat médical, dans les	malade sur présentation d'un certificat médical, au plus
48h. (Art 14)	tard au retour de l'enfant. (Art 105)
Heures complémentaires	
Rémunération au salaire horaire brut de base	Possibilité de les majorer, à faire figurer dans le contrat.
	Si le nombre d'heures effectuées excède 1/3 de la durée
	des heures prévues au contrat de travail pendant 16
	semaines consécutives > Obligation pour les parties de
(4 - 7)	revoir la mensualisation du contrat de travail
(Art 7)	(Art 96-4 + 110-1 + 135)
Heures majorées	
Obligation de majoration mais pas de taux minimal pour	Majoration minimale de 10% des heures à partir de la
les heures à partir de la $46^{\text{éme}}$ heure $(Art 7) \mid 46^{\text{ème}}$ heure $(Art 110-1)$	
Majoration pour travail un jour férié	
1er mai majoration à 100% Jours fériés travaillés prévus au contrat – pas de	1er mai majoration à 100% Pour les autres jours fériés travaillés majoration de 10%
majoration. (Art 11)	Four les autres jours ferres travairles majoration de 10% (Art $47-2+101$)
Paiement indemnité de congés payés en ac	
4 possibilités de rémunération :	SUPPRESSION de la possibilité de payer au 1/12°.
- 1/12° de l'indemnité CP versé chaque mois	Mais conservation des modes : 1 seule fois au mois de
- 1 seule fois au mois de juin	juin, lors de la prise principale des congés et au fur et à
- Lors de la prise principale des congés	mesure de la prise des congés.
- Au fur et à mesure de la prise des congés	Toute autre modalité de paiement est proscrite.
(Art 12)	(Art 102-1-2)
Montant minimal des	
85 % du minimum garanti pour 9h d'accueil	90 % du minimum garanti pour 9h d'accueil
(Art 8)	(Art 114-1)
Maladie de l'assistante maternelle pendant les congés payés	
Absence de report	Si le salarié est placé en arrêt maladie avant ou pendant
1	ses congés payés, report des jours de congés payés
	correspondents (art. 48-1-1-3)

Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités Du Loiret

Ancienne CCN	Nouvelle CCN
Retenue pour absence	
Absence de détail	Calcul de la retenue pour absence en proportion du nombre d' <u>heures</u> du mois non travaillées en cas d'accueil sur 52 semaines par an, ou du nombre de <u>jours</u> du mois non travaillés en cas d'accueil sur 46 semaines par an au plus. Explications des calculs. (<i>Art. 111</i>)
Pré	plus. Explications des calculs. (Art. 111) avis
La 1ère année du contrat : 15 jours de préavis	- Moins de 3 mois : 8 jours
Au-delà d'un an : 1 mois de préavis	- Entre 3 mois et 1 an : 15 jours
(Art 18 c)	- Au-delà d'un an : 1 mois (Art 120)
	46 semaines ou moins (incomplète)
A la fin du contrat : comparaison des heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation.	Chaque année: comparaison des heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées, sans paiement. A la fin du contrat, liquidation et compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles.
(Art 18 d)	(Art 124)
Indemnité de rupture de contrat	
A partir de 12 mois d'ancienneté, 1/120° du total des salaires Nets perçus pendant le contrat. (Art 18)	A partir de 9 mois d'ancienneté, 1/80° du total des salaires Bruts perçus pendant le contrat. (Indemnité exonérée de cotisations sociales et non imposable) (Art 121-1)
Reprise de l'ancienneté en cas de fratrie	
Rien de prévu	Les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. (Art 90-1)
Retrait ou suspension d'agrément	
Contrat rompu > À partir d'un an d'ancienneté, indemnité de rupture sauf en cas de faute grave ou lourde. (Art 18-e)	Contrat rompu sans indemnité de rupture (Art 119-3)
Indemnité de départ à la retraite	
Prise en compte de l'ancienneté avec l'employeur et versement d'une indemnité, par ce dernier : - 1/2 mois de salaire si elle a plus de 10 ans d'ancienneté - 1 mois de salaire si elle a plus de 15 ans d'ancienneté	A partir du 01/01/2023, prise en compte de l'ensemble de la carrière. Indemnité déterminée à partir du salaire de référence = moyenne des salaires bruts des 5 années précédant le droit à la retraite. - 1 mois à compter de 10 ans - 1,5 mois entre 15 et 20 ans - 2 mois entre 20 et 30 ans - 2,5 mois au-delà Versée par un fond auquel l'employeur cotisera.
(Absence de disposition conventionnelle)	(Annexe 4)

Impact sur les contrats en cours :

- Pour les contrats signés avant le 1er janvier 2022, la nouvelle convention s'applique de fait.
- Il n'y a pas d'obligation de faire un avenant au contrat de travail mais fortement recommandé.

Liens utiles / contacts:

- Le code du travail numérique : https://code.travail.gouv.fr/
- Site internet de la DREETS Centre Val de Loire : https://centre-val-deloire.dreets.gouv.fr/Loiret
- Site Légifrance vers la version complète de la convention collective :

 $\underline{https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf\&isForGlobalBocc=falsewards.pdf/bocc=falseward$