

La réglementation des assistants maternels

Service Renseignements en droit du travail du Puy-de-Dôme

Présentation

Qui sommes nous?

Nos missions

- Service de renseignements en droit du travail de l'inspection du travail
- Renseignements des usagers (salariés, employeurs, collectivités)
- Accompagner dans l'application et le respect du droit du travail



Nous contacter

- **Par mail:** ddets-renseignements-travail@puy-de-dome.gouv.fr
- **Par téléphone:** 0 806 000 126
- **En rendez-vous:** <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Service-renseignements-DDETS-63>



Horaires d'ouverture: de 9h00 à 11h30 et de 14h00 à 16h00 du lundi au vendredi sauf le mercredi après-midi



Adresse: Cité administrative 2 rue Pélissier 63 034 Clermont-Ferrand Cedex 1

Sommaire

1

Le contrat de travail

2

La durée du travail

3

La rémunération

4

Les congés

5

La rupture du contrat de travail

1. Le contrat de travail

Types de contrat de travail

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée : Uniquement dans le cas d'un remplacement de salarié absent.

Un contrat pour chaque enfant

Typologies d'accueil

- **Année complète:** Accueil de l'enfant sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs
- **Année incomplète:** Accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs
- **Accueil occasionnel:** Accueil de courte durée n'ayant pas de caractère régulier. Conditions d'accueil définies au contrat.

Mentions obligatoires

Les clauses obligatoires du contrat de travail sont prévues dans le socle commun de la Convention Collective Nationale à l'article 41-1 et dans le socle spécifique à l'article 90-1 .

- Modèles contrats de travail ayant une valeur indicative :

<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/documentation.html>

Les formalités du contrat de travail



1. Le contrat de travail

Nécessité d'un écrit

Pour chaque enfant accueilli même en cas de fratrie, signé au plus tard le 1er jour du contrat.

L'engagement réciproque (Facultatif)

En cas de rupture versement d'une indemnité égale à 1/2 mois de salaire brut défini au moment de la conclusion. Sauf en cas de décès de l'enfant du particulier employeur **ou** en cas de retrait, de suspension ou de non-renouvellement de l'agrément de l'assistant maternel.

Période d'adaptation

Comprise dans l'éventuelle période d'essai, rémunérée et débute le 1er jour de travail avec un maximum de 30 jours calendaires

Période d'essai (Pour un CDI)

Durée prévue en fonction du nombre de jours d'accueil hebdomadaire :

1 à 3 jours par semaine = 3 mois maximum

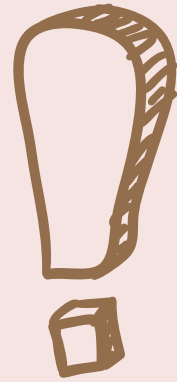
4 jours et plus par semaine = 2 mois maximum

Si un contrat est déjà en cours, la période d'essai sera de 30 jours calendaires maximum.

La rupture de la période d'essai est possible à tout moment.

1. Le contrat de travail

Médecine du travail



Depuis l'ordonnance du 19/05/2021, confirmée par la loi du 02/08/2021, l'assistant maternel du particulier employeur bénéficie en plus de la surveillance médicale prévue par le Code du Travail (Médecine du travail).

L'accord du 04/05/2022 signé par les partenaires sociaux prévoit la mise en œuvre effective de ce suivi médical afin de simplifier les démarches :

Création d'un service de médecine du travail (SPSTN : Service de prévention et de santé au travail national) dédié à la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il sera chargé de l'organisation du suivi médical des salariés de cette branche (assistants maternels et salariés du particulier employeur) par le biais notamment de la télésanté sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur.

2. La durée du travail

Les temps de travail effectif

Durée
journalière

- 9 h, mais possibilité de prévoir plus, à condition de respecter la durée de repos quotidien.

Durée
hebdomadaire

- 45h : Possibilité de prévoir une durée inférieure ou supérieure dans le respect des dispositions légales.
- Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et jusqu'à 45 h sont considérées comme des heures complémentaires. Au-delà de 45 heures, ces heures sont majorées.

- 48 h de travail hebdomadaire, calculée sur une moyenne de 4 mois.

Dérogation possible:

- accord écrit préalable de l'assistant maternel ;
- durée maximale de travail de 48 heures par semaine en moyenne sur 12 mois ;
- durée maximale de travail de 2 250 heures par an ;
- en cas de décision de l'inspecteur du travail interdisant ou restreignant la possibilité de dépassement, respect de cette décision.

Durée
maximale

2. La durée du travail

Les temps de repos

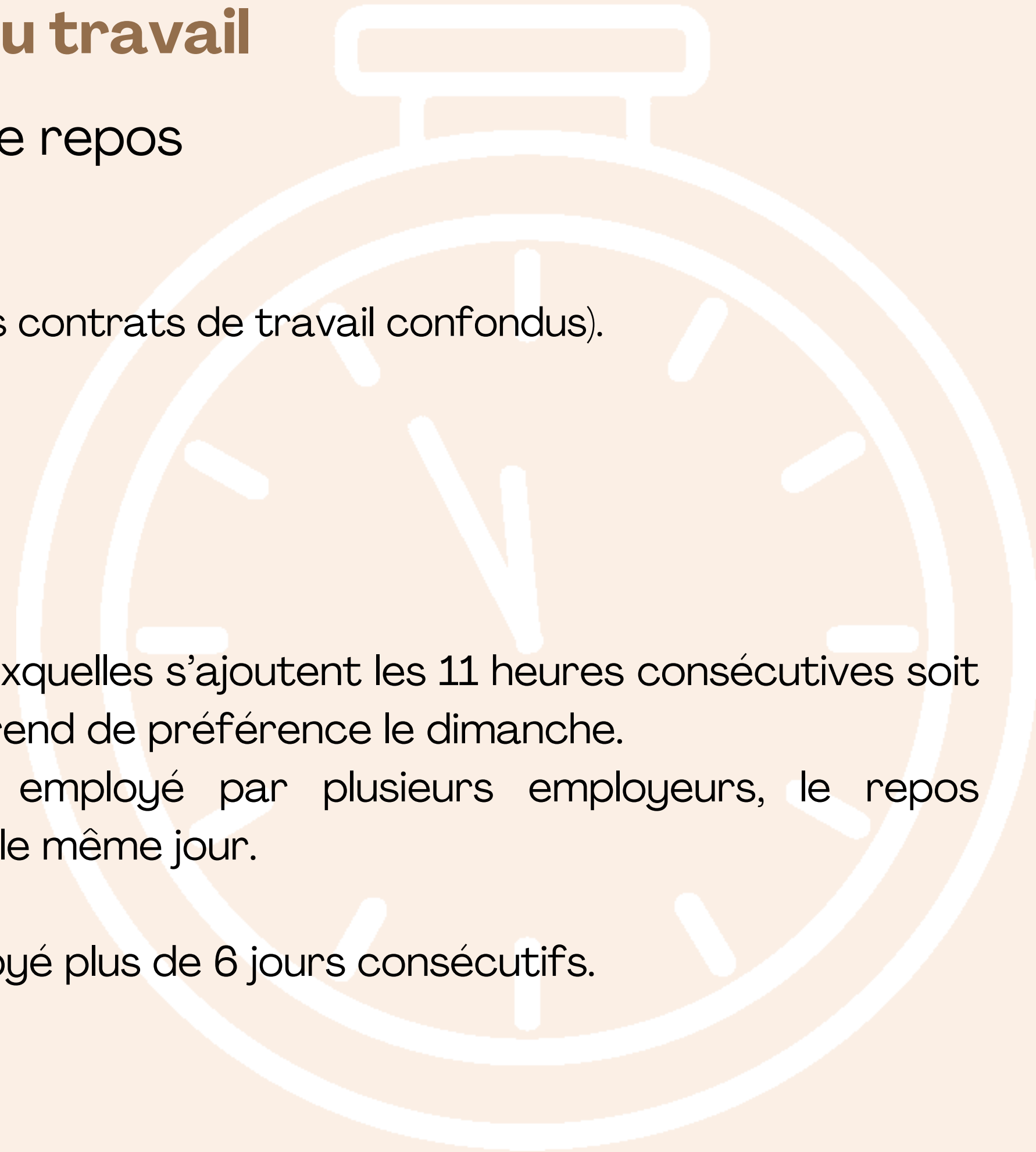
Repos quotidien

- Au moins 11 heures consécutives (tous contrats de travail confondus).

Repos hebdomadaire

- 24 heures consécutives de repos auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives soit 35 heures hebdomadaire. Elle comprend de préférence le dimanche.
- Lorsque l'assistant maternel est employé par plusieurs employeurs, le repos hebdomadaire doit lui être accordé le même jour.

L'assistant maternel ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs.



2. La durée du travail

Détermination des périodes de travail

Principe

Temps de travail = temps d'accueil de l'enfant

Doit être défini au contrat

Modifications possibles sous réserve d'un délai de prévenance prévu au contrat

Exceptions

Quand les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat:
planning de travail écrit

Délai de prévenance prévu au contrat

Cas particulier de l'accueil sur 46 semaines ou moins :

Planning transmis délai de prévenance de 2 mois calendaires (au minimum)

Modifications possibles sous réserve d'un délai de prévenance prévu au contrat

3. La rémunération

Salaire horaire minimum conventionnel

Au 1er
février
2024

- **3.45€** brut de l'heure par enfant
- **3,59 €** si le salarié est titulaire du titre Assistant maternel – garde d'enfant à domicile (titre ou certification). Ce titre a été créé en 2009 par la Branche des Assistants maternels du particulier employeur.



- **Si taux horaire supérieur au minimum conventionnel, il n'y a pas d'indexation sur le SMIC.**

3. La rémunération

Mensualisation

**Pour l'accueil
sur 52 semaines**

Salaire horaire brut de base
x nombre d'heures d'accueil par semaine
x 52
/ 12 mois

**Pour l'accueil
sur 46 semaines
ou moins**

Salaire horaire brut de base
x nombre d'heures d'accueil par semaine
x nombre de semaines programmées/an
/ 12 mois

**Accueil occasionnel
pas de mensualisation**

Accueil ≤ 1 mois

Salaire horaire brut de base
x nombre d'heures d'accueil

Versé au terme de l'accueil occasionnel

**Accueil occasionnel
pas de mensualisation**

Accueil > 1 mois

Salaire horaire brut de base
x nombre d'heures d'accueil
effectuées au cours du mois

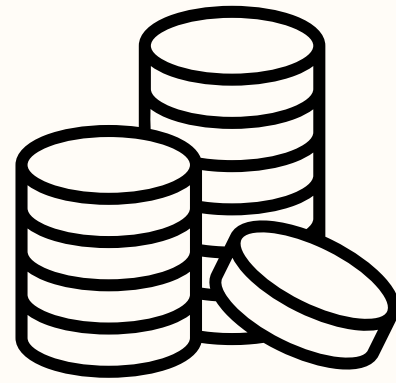
Versé chaque mois



3. La rémunération

Cas particuliers

	Majorations pour difficultés particulières de l'enfant	Heures complémentaires	Heures majorées
Cas de recours	Enfant présentant des difficultés particulières temporaires ou permanentes	Entre la durée hebdomadaire contractuelle et 45h	Au-delà de 45 heures par semaine
Rémunération	Majoration du taux horaire	Possibilité de les majorer de gré à gré	Majoration minimale de 10%
Mise en place	Négocié entre les 2 parties	A inscrire au contrat de travail	
Point de vigilance		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 se rencontrer pour échanger sur les modalités d'organisation du travail	



3. La rémunération

Les différentes indemnités

	Indemnité d'entretien	Indemnité de repas	Indemnité de transport Conduite de véhicule	Transport en commun
Cas de recours	Systematiquement	Lorsque l'assistant maternel fournit le repas	Indemnité due par chaque employeur	Remboursement pour les déplacements entre domicile habituel et le lieu de travail
Montant	90 % du minimum garanti pour 9h d'accueil, au prorata de la durée d'accueil Auxquelles s'ajoute 0,41 € par heure au-delà de 9h avec un minimum de 2,65€ par journée d'accueil, quelque soit l'horaire réalisé	Se négocie entre les parties	Calculé au prorata du nombre d'enfants transportés, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.	La moitié de l'abonnement aux transports publics collectifs ou aux services publics de location de vélo
Mise en place		A prévoir au contrat de travail		

3. La rémunération

Déductions pour maladie

Par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire

Maladie courte de l'enfant

Pas de rémunération possible sur 5 jours (pas nécessairement consécutifs).

Sur justification de l'absence par certificat médical ou bulletin d'hospitalisation – au plus tard le jour de retour de l'enfant.

Maladie longue de l'enfant

Absence durant 14 jours calendaires consécutifs.

Après le délai, reprise du paiement des salaires ou motif de rupture du contrat de travail.

Sur justification de l'absence par certificat médical ou bulletin d'hospitalisation – au plus tard le jour de retour de l'enfant.

Maladie de l'assistant maternel

En cas d'arrêt maladie, le particulier employeur n'a pas à établir d'attestation de salaire.

C'est au salarié d'établir une attestation sur l'honneur et la transmettre à la CPAM pour percevoir les IJSS.

Pour les bulletins de salaire, les CPAM ont accès à « intracesu » de façon à pouvoir les récupérer.

Modèle attestation sur l'honneur:
<https://www.cesu.urssaf.fr/info/files/pdf/AttestationHonneurCesu.pdf>

3. La rémunération

Calcul des déductions

Accueil sur 52 semaines

Formule de calcul pour les absences ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération par l'employeur:

Salaire mensualisé x nombre **d'heures** non travaillées à déduire du salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Exemple:

Un assistant maternel accueille un enfant 4 jours par semaine, du lundi au jeudi, à raison de 6 heures par jour.

Il s'absente 1 lundi pour convenance personnelle au mois de septembre 2023. Ce mois, il aurait dû travailler 64 heures (16 jours à 4 heures). Son salaire mensualisé est de 500 euros.

La déduction sera égale à : $500 \times 4 \text{ heures d'absence} / 64 \text{ heures} = 31.25 \text{ euros}$

Accueil sur 46 semaines ou moins

Formule de calcul pour les absences ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération par l'employeur:

Salaire mensualisé x nombre de **jours** non travaillées à déduire du salaire / nombre jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, jours de non-accueil prévues au contrat compris.

Exemple:

Un assistant maternel accueille un enfant 4 jours par semaine, du lundi au jeudi.

Le mardi 15 août a été chômé. La semaine 34 est une semaine de non-accueil prévue au contrat. Le nombre de jours qui auraient été travaillés est égal à 1 jour d'absence + 1 jour férié chômé correspondant à un jour habituellement travaillé + 10 jours d'accueil + 3 jours de non accueil = 15 jours

La déduction sera égale à : $500 \times 1 \text{ jour d'absence} / 15 = 33.33 \text{ €}$

3. La rémunération

Les absences autorisées de l'Assistant Maternel



Absences rémunérées

- Congés pour événements familiaux
- Congés complémentaires de deuil
- Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse
- Les congés pour la journée de défense et citoyenneté
- Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

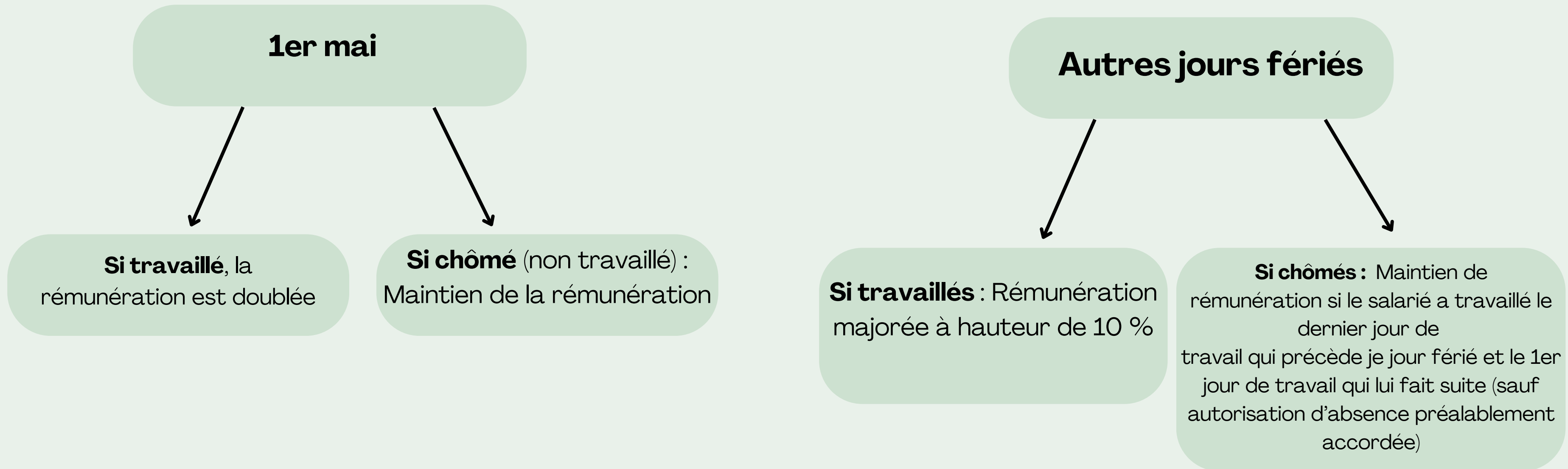


Absences non rémunérées

- Congés maternité
- Congés d'adoption
- Congés parental d'éducation
- Congé pour convenance personnelle
- Congé pour enfant malade
- Congé de présence parentale
- Congés de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

3. La rémunération

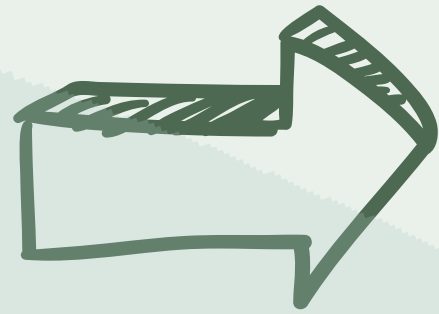
Les jours fériés



La journée de solidarité ne s'applique pas aux assistantes maternelles

3. La rémunération

Régularisation annuelle prévisionnelle en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs



Cette régularisation s'effectue à chaque date d'anniversaire du contrat de travail. Il convient de comparer les heures payées avec les heures réalisées.



Le paiement n'intervient qu'à la rupture du contrat.



	Montant brut correspondant aux heures payées au titre de la mensualisation	Montant brut total des heures effectuées
Sept.2023	600 €	22 jours travaillés x 8 heures = 176 heures
Oct 2023	514.29 €	13 jours x 8 heures = 104 heures
Nov 2023 à Aout 2024 (10 mois)	600 x 10 mois = 6000 €	13 jours x 8 heures = 104 heures
TOTAL en brut	600 + 514.29 + 6000 = 7114.29 €	1424 heures x 5 € brut = 7120 €

Le total des sommes versées au titre de la mensualisation est inférieur au total des heures réalisées.

Le montant de la régularisation prévisionnelle annuelle est de 5.71 € brut au profit du salarié, soit 7120 - 7114,29 €

4. Les congés

Période d'acquisition des congés payés: Du 1er juin N-1 au 31 mai N.

Le salarié acquiert 2.5 jours de congés payés par mois.

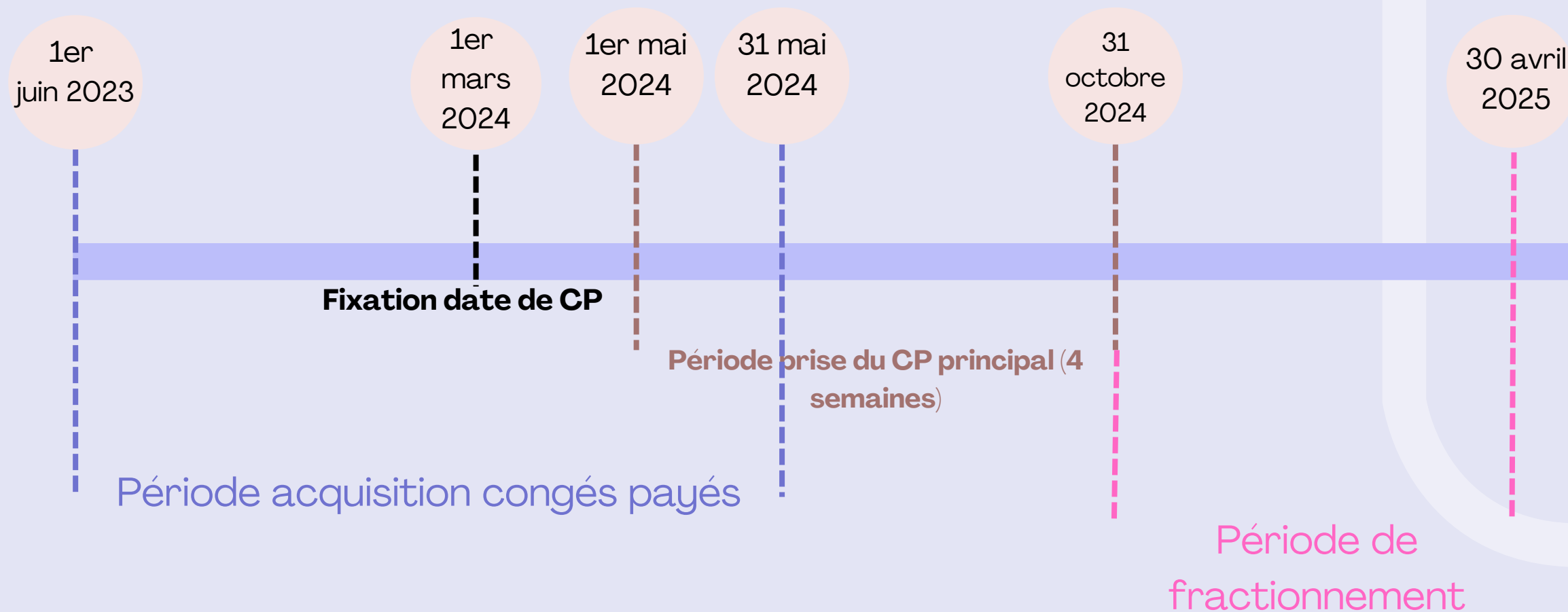
Période de prise de congés payés : Du 1er mai N au 31 octobre N.

Fixation des dates de congés payés et période de prise de congés payés:

Ces dates sont fixées d'un commun accord entre l'assistant maternel et son ou ses employeurs, au plus tard le 1er mars de chaque année.

A défaut d'accord au 1er mars, elles sont fixées par écrit à cette date :

- soit par l'employeur, si le salarié a un seul employeur ;
- soit par le salarié, s'il a plusieurs employeurs simultanés.

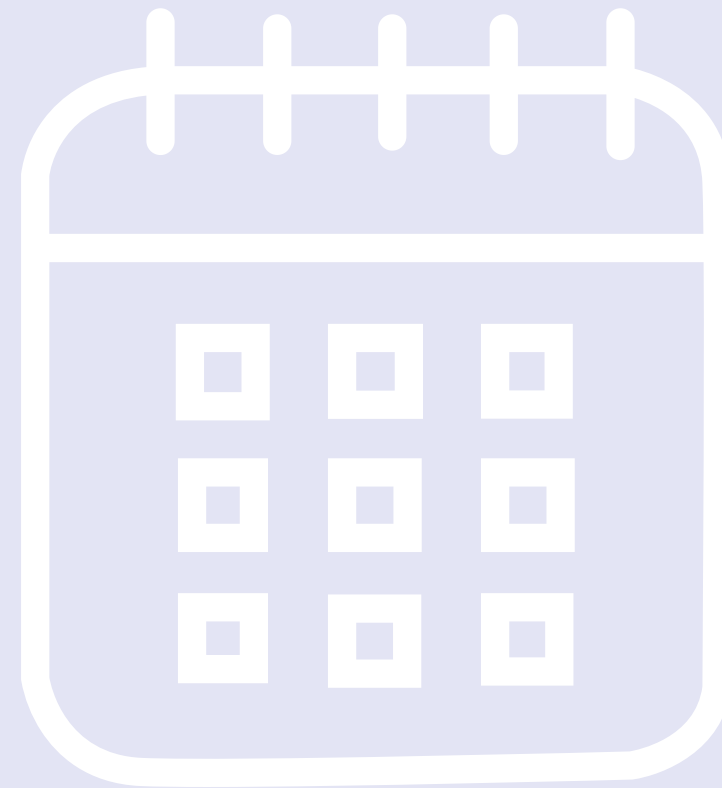


4. Les congés

Jours de congés complémentaires non rémunérés

Si accueil régulier (hors accueil occasionnel) et que le salarié n'acquiert pas 30 jours de CP

Droit à un congé complémentaire non rémunéré pour lui permettre d'atteindre les 30 jours ouvrables de congés annuels.



Jours de congés complémentaires rémunérés

Si enfants à charge vivant dans son foyer <15 ans au 30 avril de l'année en cours, ou en situation de handicap sans condition d'âge

Ass.Mat

Moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente

Congé légal acquis < à 6 jours

1 jour de CP supplémentaire /enfant à charge

Si congé légal acquis > 6 jours

2 jours de CP supplémentaire / enfant à charge

Ass.Mat.

âgé de **21 ans et plus** au 30 avril de l'année

CP légal + CP supplémentaires < 30 jours.

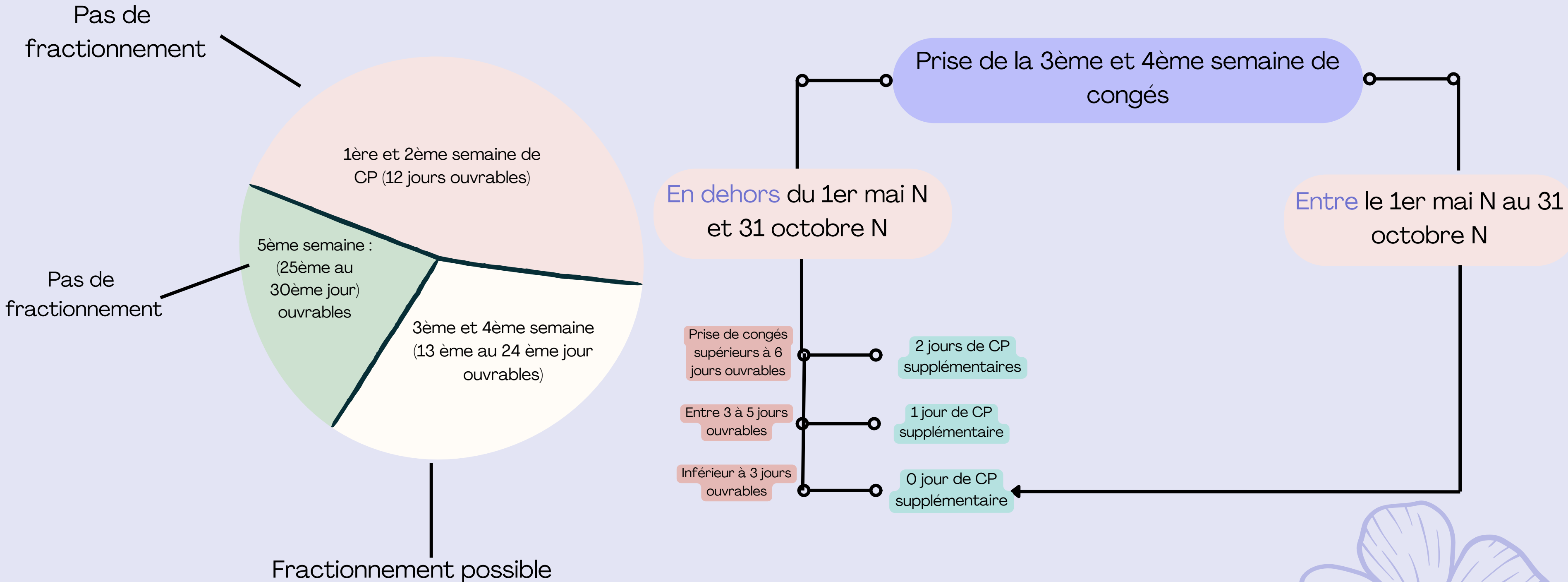
2 jours de CP supplémentaire / enfant à charge

Les congés payés pour enfant de moins de 15 ans sont rémunérés s'ils sont pris pendant la durée du contrat, mais ne sont pas rémunérés s'ils ne sont pas pris et ils ne font donc pas l'objet d'un paiement dans l'indemnité compensatrice de congés payés.

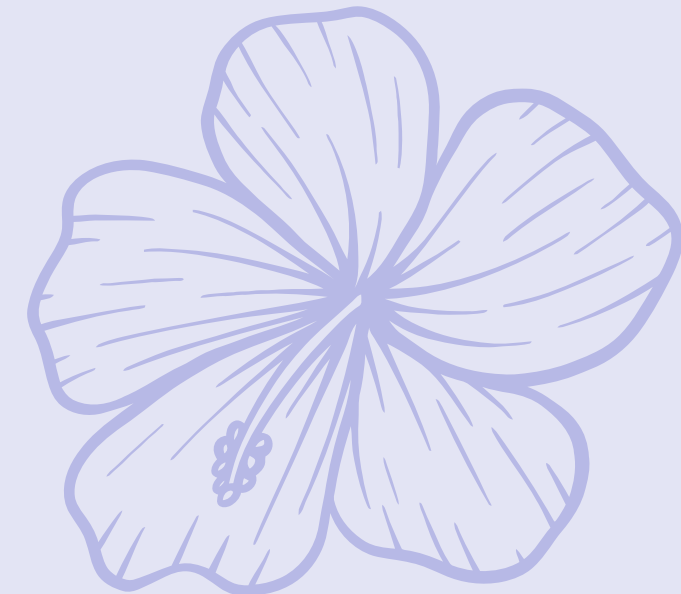


4. Les congés

Fractionnement



Ces jours supplémentaires sont obligatoirement dus si le fractionnement est à l'initiative du ou des employeurs. Si le fractionnement résulte d'une demande du salarié, le ou les employeurs peuvent refuser la demande ou la conditionner à une renonciation écrite par le salarié aux congés supplémentaires pour fractionnement.



4. Les congés

Modalités de décompte des congés payés

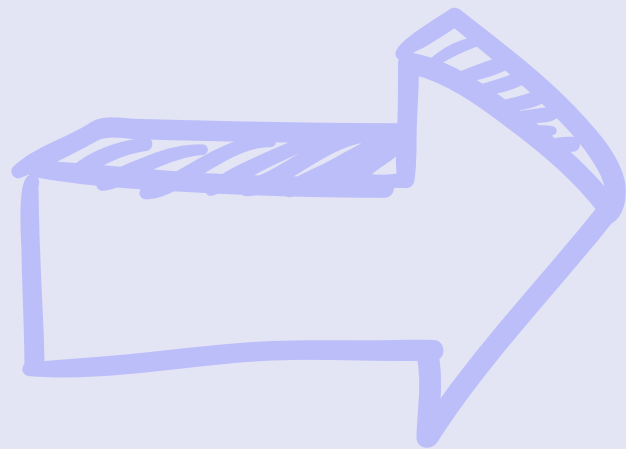
Les jours ouvrables sont constitués par tous les jours calendaires, hormis les dimanches et les jours fériés chômés. Ils se distinguent des jours travaillés, dits ouvrés. Ainsi, une semaine civile sans jour férié comporte 6 jours ouvrables, non compris le dimanche, quel que soit le nombre de jours pendant lesquels l'enfant est confié à l'assistant maternel pendant cette semaine (jours ouvrés).

Le premier jour de congé est le premier jour ouvrable où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas en congé. Pour apprécier la durée du congé, il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter de ce premier jour de congé jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail. Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Exemple: Travail habituel du lundi au vendredi. Repos hebdomadaire le dimanche.

Travail jusqu'au vendredi 30 juin 2023 inclus, puis congés du 1er juillet au 23 juillet 2023. Reprise du travail lundi 24 juillet 2023.

Congé payé = Du lundi 3 juillet au samedi 22 juillet, dont le vendredi 14 juillet férié = 18 - 1 jours ouvrables = 17 jours ouvrables.



LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

4. Les congés

Calcul de l'indemnité de congés payés
En cas d'accueil de 46 semaines ou moins

Méthode du
1/10

Soit 1/10ème de la rémunération totale brute
(y compris celle versée au titre de congés payés)
perçue par le salarié du 1er juin de l'année
précédente au 31 mai de l'année en cours , hors
indemnités de repas et d'entretien.

OU

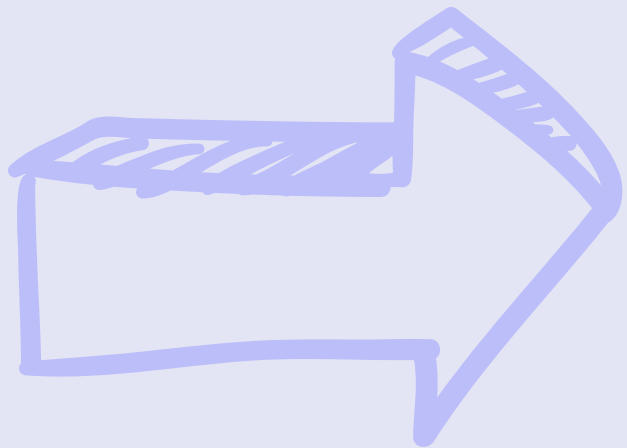
Méthode du
maintien de salaire

Valeur d'une journée de congés payés =

$$\frac{\text{Nombre d'heures par semaine} \times \text{taux horaire}}{6 \text{ jours ouvrables.}}$$

Valeur de l'indemnité de congé payé =

Valeur d'une journée x nombre de congés acquis



Paiement de la somme la plus favorable



Paiement de l'indemnité

- 1 seule fois au mois de juin
- lors de la prise principale des congés
- au fur et à mesure de la prise des congés

4. Les congés

Calcul de l'indemnité de congés payés En cas d'accueil sur 52 semaines

Méthode du 1/10

Soit 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre de congés payés) perçue par le salarié du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, hors indemnités de repas et d'entretien.

Méthode du maintien de salaire

La rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé.

Indemnité de congés payés =

Taux horaire contractuel
x nombre d'heures si l'enfant avait été confié
pendant la période de congés

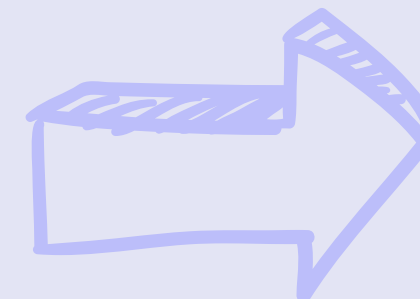
OU

Salaire mensualisé / nombre d'heures de travail
programmées sur le mois x nombre d'heures non
travaillées pour absences pour congés annuels



Paiement de l'indemnité

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.
La rémunération due pour les congés payés se substitue au salaire dû pour la période d'absence pour congés payés



Paiement de la somme la plus favorable

5. La rupture du contrat de travail

Rupture à l'initiative de l'employeur

1. Retrait de l'enfant

Non motivé
motif non-discriminatoire et licite

Notification RAR ou remise en main propre
contre décharge



2. Disciplinaire = retrait de l'enfant

Motif détaillé
Faute grave ou lourde

Notification par écrit LRAR
Information au Conseil Départemental

Rupture à l'initiative de l'assistant maternel

1. Démission

A l'initiative de l'Ass. Mat.
Volonté sérieuse et non équivoque
Écrit RAR ou remise en main propre contre décharge

2. Départ volontaire en retraite

Le salarié notifie non départ en retraite
Écrit RAR ou remise en main propre
contre décharge

5. La rupture du contrat de travail

Rupture du contrat imposée aux parties

Suspension, modification, retrait d'agrément

Contrat rompu sans préavis, sans indemnité, de rupture

Est due l'indemnité compensatrice de CP

Envoi par l'employeur d'un écrit RAR ou remise en main propre contre décharge

Du fait du décès

1. Décès de l'assistant maternel

Rupture de plein droit à la date du décès du salarié
Employeur informe PAJEMPLOI et les ayants droits
Remet aux ayants droits documents de fin de contrat dans un délai de 30 jours

2. Décès de l'enfant

Rupture de plein droit à la date du décès de l'enfant
Employeur informe l'ass. Mat. dès que possible
Remet documents de fin de contrat dans un délai de 30 jours

5. La rupture du contrat de travail

Préavis

Ancienneté	Durée
Moins 3 mois	8 jours calendaires
De 3 mois à moins de 1 an	15 jours calendaires
Plus de 1 an	1 mois
Ancienneté appréciée au jour de la date d'envoi de la LRAR ou remise en main propre	Démarrage du préavis à la date de présentation de la LRAR ou remise en main propre

Préavis non dû

- Rupture période d'essai
- Faute grave ou lourde
- Décès enfant et ass. Mat.
- Retrait imposé aux parties



Point de départ du préavis: Date de remise de la lettre en, mains propres ou date de la première présentation si LRAR

5. La rupture du contrat de travail

Indemnités de fin de contrat

1. Retrait d'enfant et décès de l'enfant

Condition d'ancienneté : 9 mois

1/80ème du montant total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat hors indemnités (entretien , km, repas)

Indemnité non due

- Retrait pour faute grave ou lourde de l'Assistant Maternel
- Retrait pour modification, suspension ou retrait de l'agrément
- Décès de l'Assistant Maternel

2. Départ volontaire en retraite

Demande d'indemnité de départ à la retraite à formuler auprès de l'IRCEM Prévoyance.

Accès au site:



Ancienneté au sein du secteur	Montant de l'indemnité En salaire brut de référence
10 ans	1 mois
15 ans	1.5 mois
20 ans	2 mois
30 ans	2.5 mois

5. La rupture du contrat de travail

- **Rémunération due au salarié jusqu'à la fin du contrat**

Si le préavis se termine en cours de mois le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue par la CCN.

- **Indemnité de rupture de fin de contrat**
- **Régularisation si il y a lieu en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins**
- **Indemnité compensatrice de congés payés**

Si l'assistant maternel n'a pas épuisé ses droits à congé acquis au cours de la période de référence précédant la rupture, la fraction de congé non pris doit être indemnisée.

L'indemnité compensatrice de congés payés devra être calculée selon la règle du dixième de la rémunération totale perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, une comparaison entre la règle du maintien de salaire et la règle du dixième devra obligatoirement être opérée en application des règles conventionnelles, le CASF ne prévoyant que la règle du dixième

- **Documents de fin de contrat**

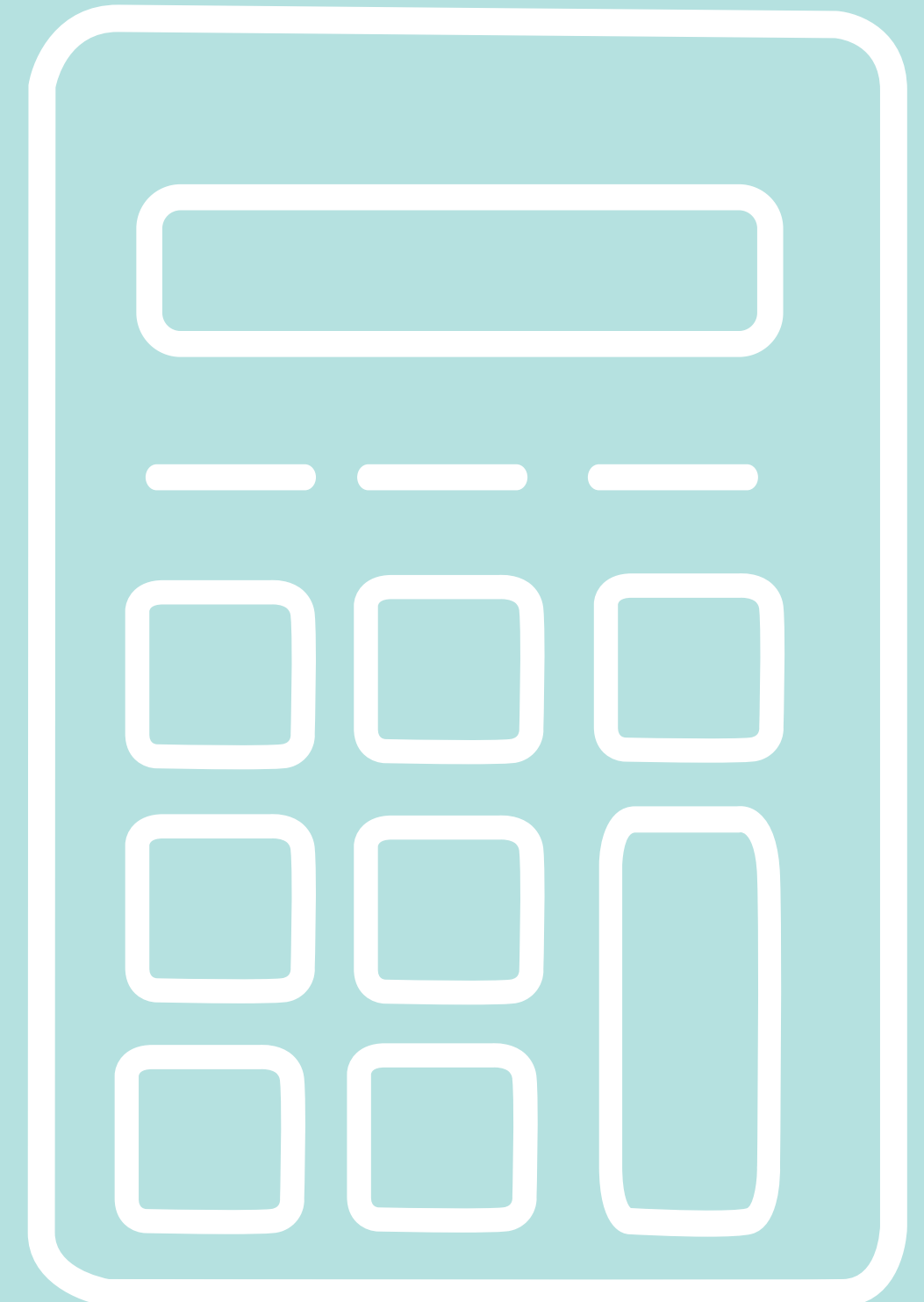
- Certificat de travail précisant la portabilité de la prévoyance
- Reçu pour solde de tout compte (Peut être dénoncé 6 mois après signature ou 3 ans en cas d'absence de signature)
- Attestation UNEDIC France Travail (anciennement Pôle emploi)

5. La rupture du contrat de travail

Régularisation

En cas d'accueil sur au plus 46 semaines par an

- Comparaison effectuée à chaque date anniversaire du contrat, entre les salaires mensualisés versés et ceux dus pour les heures réellement effectuées.
- Calcul annuel signé des 2 parties. Compensation entre les années successives
- Elle pourra être négative (en défaveur de l'assistante maternelle). Mais aucun paiement n'interviendra avant la fin de contrat : à ce moment là, il faudra additionner toutes les régularisations depuis l'embauche.
- Au moment de la rupture s'il est en faveur de l'assistant maternel, le montant final devra être payé. Dans le cas contraire, le montant n'est pas remboursé aux parents



Sources juridiques

Le contrat de travail (Art.93 de la CCN)

Clauses obligatoires: Art.41-1 et 90-1 de la CCN

Période d'essai: Art.95-1 et 95-2 et art 44-1-3 de la CCN

Engagement réciproque : Art.93 de la CCN

Période d'adaptation : Art.94 de la CCN

La durée du travail

Heures au-delà du contrat, heures majorées : Art 45, 96-4, 98-1-1, 98-1-2 CCN

Repos quotidien : Art L.423-21, D.423-11 CASF ; Art. 45, 96-1 CCN

Durée hebdomadaire maximale du travail : Art. L.423-22, D.423-12, D.423-13 CASF ; Art. 45, 96-3 CCN

Repos hebdomadaire : Art. L.423-22 CASF ; articles 45, 46, 100 CCN

Détermination des périodes de travail : Art. 97 et 98 CCN

La rémunération

Salaires : art. L423-5, L423-19, L423-20, D423-9 CASF ; art. 51 à 56, 107 à 109, 102-1-2-2, 111, annexe 5 CCN ;

Majorations de salaire : art. D423-10, L423-2, CASF, L3133-6 CT ; art. 46, 47, 110 CCN ;

Absences payées ou non : art. L421-14, L423-5, L423-20 CASF ; art. L423-2 CASF, L1225-16 et suivants, L3133-5, D3133-1, L3142-1 et suivants, R3142-1 et suivants CT ; art. 48, 49, 104, 105 CCN ;

Indemnités : art. L423-4, L423-18, D423-6 à D423-8 CASF ; art. 57 à 59, 113 à 115, 65 à 68, 121 à 124 CCN ;

Bulletin de paye : art. D423-15, L423-2 CASF, L3243-1 et suivants, R3243-1 et suivants CT ; art. 56, 112 CCN.

Congés pour événements familiaux : article L423-2 du CASF, articles L3142-1 à L3142-5, R3142-1 à D3142-1-3 du CT ; articles 48.1.3.1.1 à 48.1.3.1.3 de la CCN ;

Congé de paternité et d'accueil d'un enfant : article L423-2 du CASF, articles L1225-35 à L1225-36, D1225-8, D1225-8-1 du CT ; articles L331-9, D331-3 à D331-8 du code de la sécurité sociale.

Les congés

Durée des congés : article L423-2 CASF et articles L3141-3 à L3141-11, D3141-3, R 3141-4, L3142-2, L6321-2, L6321-6 CT, articles 47-1, 47-2 48-1-1-1, 48-1-1-2, 48-1-3-1-1, 48-1-3-2, 48-1-3-3 CCN

Congé complémentaire non payé : article 102-2 CCN

Prise des congés : articles L423-23, D423-16 CASF, articles 48-1-1-3, 102-1-1 CCN

Fractionnement du congé principal : article 48-1-1-4 CCN

Indemnité de congés payés : L423-6 CASF, articles 48-1-1-5, 102-1-2-1 à 102-1-2-3 CCN

Indemnité compensatrice de congés payés : article L423-7 CASF, articles 67, 123, 123-1, 123-2 CCN,

Calcul de l'indemnité selon la durée habituelle du travail, et non selon un horaire supérieur exceptionnel : Cassation Sociale n° 17-26232 du 09/05/2019

Mentions sur le bulletin de paye : L423-2 CASF, R3243-1 CT

La rupture du contrat de travail

Démission et préavis : art. L423-26 du CASF ; art. L423-2 du CASF et art. L1225-34, L1225-66 et suivants, R1225-18, R1225-19 du CT ; art. 90-1, 64, 120 de la CCN ;

Départ volontaire en retraite : art. 63-2-2, 119-2-2, 65-2, 121-2 et annexe 4 de la CCN ;

Prise d'acte de la rupture : Cassation sociale du 25/06/2003 n° 01-42335, du 16/05/2012 n° 10-15238, du 07/02/2012 n° 09-73062, du 17/09/2015 n° 14-10578, du 24/04/2003 n° 00-45404, du 29/06/2005 n° 03-43389 et n° 03-42804, du 04/06/2008 n° 07-42878 et n° 06-45757, du 08/06/2011 n° 09-43208, du 04/04/2012 n° 10-26636 ;

Décès du salarié : art. 63-2, 119-4-1 et annexe 3 de la CCN

Indemnité compensatrice de congés payés : L423-7 CASF ; art. 67, 123 de la CCN ;

Indemnité compensatrice de préavis : art. 66, 122 de la CCN ;

Régularisation en cas d'accueil sur année incomplète : art. 109-2, 68, 124 de la CCN ;

Documents à remettre : art. 69, 125 de la CCN.



Merci !