

# LE JOURNAL DU RELAIS

## « Le Coin des P'tits Bouts »

### NOVEMBRE DECEMBRE 2021

#### SOMMAIRE

Page 1: Edito

Page 2: Infos diverses

Page 3-8: La nouvelle convention collective

Page 9-10 : Les maladies infantiles à éviction

#### EDITO

Bonjour à toutes,

Le relais sera fermé pendant la semaine du 25 au 29 Octobre mais je reste disponible comme d'habitude par mail ou sur le portable.

Vous trouverez dans ce journal, un point sur la nouvelle convention collective applicable dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2022 qui fera certainement l'objet d'une soirée d'information avec une juriste afin de vous expliquer en détail cette nouvelle convention.

J'ai également fait un point sur les maladies infantiles à éviction suite à plusieurs questions d'assistantes maternelles.

Et enfin vous trouverez également le planning des ateliers : exceptionnellement suite à des journées de formations et de réunions j'ai fait le choix de remplacer les ateliers de St Illide par St Cernin, n'ayant plus de fréquentation sur ce lieu. Il est probable que dès la rentrée de Janvier cet atelier et celui d'Anglards de Salers ne soient plus dans le planning et remplacés par d'autres lieux.

Vous souhaitant bonne réception et bonne lecture.

Anaëlle Montauban



## **INFOS DIVERSES**

*Afin d'enrichir la bibliothèque du relais, j'ai fait le choix de commander trois livres sur des thèmes différents qui sont disponibles à l'emprunt.*

- *Les tout-petits face aux écrans, Dr Anne Lise Ducanda*
- *En toute confiance, de Véronique Dugelay (livre qui retrace le parcours d'assistantes maternelles à travers leur histoire et la relation avec l'enfant et les parents)*
- *Ma vie de bébé, d'Héloïse Junier et de Christophe Besse (livre qui retrace de manière ludique sous forme de BD les mystères du cerveau de l'enfant de 0 à 3 ans)*

## **LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

*A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2022, la convention collective de « la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile » se substitue à la convention collective de Juillet 2004 qui encadrait les relations de travail entre les parents employeurs et les assistantes maternelles.*

### **Ancienneté**

*Au niveau du contrat de travail, il y a une nouveauté au niveau de l'ancienneté : En cas d'accueil de fratrie, la reprise de l'ancienneté se fait à partir du contrat le plus ancien lorsqu'un nouveau contrat est conclu et que le précédent contrat pour un enfant de la même famille n'a pas été rompu.*

### **Période d'essai**

*Sa durée reste inchangée, seule modification, en cas de contrat déjà en cours pour un enfant confié par le même parent employeur cette période d'essai ne peut excéder 30 jours calendaires.*

### **Heures complémentaires / supplémentaires et mensualisation**

*En ce qui concerne le nombre d'heures complémentaires, cette nouvelle convention prévoit que les deux parties doivent se rencontrer si le nombre d'heures complémentaires effectuées dépasse un tiers de la durée des heures complémentaires prévus au contrat pendant 16 semaines consécutives. Pour ce qui est des heures supplémentaires (à partir de la 46<sup>ème</sup> heure par semaine), un taux de majoration de minimum 10% doit être fixé.*

Les 2 types de mensualisation sont renommées (année complète, année incomplète) :

- Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs
- Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs.
- L'accueil occasionnel quant à lui reste de l'accueil occasionnel lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Le salaire minimal est désormais fixé en fonction du SMIC. Il sera réétudié chaque année en fonction de l'augmentation du SMIC. A la signature de la convention il est de 2,97 euros brut horaire.

Les calculs de mensualisation restent inchangés, en revanche il y a une nouveauté concernant les accueils de 46 semaines ou moins : c'est la régularisation prévisionnelle à date anniversaire du contrat (qui était déjà conseillée) mais non inscrite dans la convention collective. Cette régularisation devra être établie par écrit et signée par les deux parties. Il est prévu que ces régularisations se compensent entre elles pendant la durée du contrat et entraînent un règlement seulement à la fin du contrat.

### Les congés payés

Cette nouvelle convention clarifie les modalités de fixation des congés en précisant que lorsque l'assistante maternelle accueille les enfants de plusieurs parents employeurs, les parents doivent fixer eux-mêmes les dates de congés d'un commun accord. A défaut d'accord entre les employeurs c'est à l'assistante maternelle de fixer elle-même ses dates de congés, ce qui était déjà le cas mais non précisé dans la convention collective.

*Pour ce qui est du paiement de l'indemnité des congés payés, cette nouvelle convention suspend la possibilité de payer par douzième chaque mois lorsque l'accueil de l'enfant se fait 46 semaines ou moins dans l'année.*

### **Congés pour évènements familiaux**

*Ce nouveau texte apporte de nouveaux droits aux congés pour évènements familiaux :*

- 5 jours pour le décès d'un enfant au lieu de 2 actuellement*
- 3 jours pour le décès du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur au lieu de 2 pour le conjoint et de 1 pour les parents, beaux-parents frères et sœurs (avec 3 mois de condition d'ancienneté actuellement)*
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant*
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne direct*
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne direct*

### **Jours fériés**

*Les différentes conditions restrictives sont supprimées. Comme actuellement les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat de travail, lorsqu'ils sont travaillés ils sont majorés de 10%. Le 1<sup>er</sup> Mai, quant à lui reste majoré à 100%.*

### **Absence de l'enfant**

*Pour les cas d'absence de l'enfant, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée dans la limite de 5 jours d'absence contre 10 actuellement.*

*Dans cette nouvelle convention le calcul de déduction de salaire à effectuer en cas d'absence non rémunérée sera détaillé.*

### *Indemnités*

*Pour les déplacements, le nouveau texte prévoit que la quote part dont est redevable chaque employeur « est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistante maternelle si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins ».*

*La nouvelle convention clarifie la situation autour de l'indemnité d'entretien. Le montant horaire de cette indemnité ne peut être inférieur à 90% du minimum garanti pour une journée de 9 heures sans que le montant journalier ne soit inférieur à 2,65 euros.*

*Pour les indemnités de repas, le montant reste toujours à la négociation entre les parties mais si les parents fournissent les repas il leur sera demandé de fournir par écrit à l'assistante maternelle le montant des repas qu'ils fournissent (ce qui était déjà demandé pour les déclarations d'impôts).*

### *Rupture du contrat*

*Si la rupture est du fait de l'employeur, ce dernier doit le notifier par écrit à l'assistante maternelle par lettre recommandée avec accusé de réception mais c'est également possible par lettre remise en mains propres contre décharge.*

*Le montant et les conditions pour percevoir l'indemnité de rupture sont modifiés sauf si le retrait de l'enfant est du fait d'une faute grave ou lourde. Cette indemnité sera désormais de 1/80 ème avec une ancienneté de 9 mois.*

*En cas de démission de la part du salarié, cette décision doit être notifiée par écrit et remise en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.*

*Une nouvelle « rupture » est notifiée dans la convention c'est la rupture imposée aux parties du fait d'une suspension, modification ou retrait d'agrément mais également du fait de la naissance d'un enfant de l'assistante maternelle qui prendra une place dans ses agréments.*

*Pour la durée du préavis, celui-ci sera de 8 jours calendaires (lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois), de 15 jours calendaires si l'accueil a lieu depuis 3 mois jusqu'à 1 an) et de 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus. Le préavis peut être suspendu en cas :*

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle*
- de congés maternité ou d'adoption*
- prise de congés (nouveau puisque dans la précédente convention il n'était pas possible de cumuler une période de préavis et de congés)*

*La nouvelle convention prévoit l'inexécution du préavis. Si cette dernière est du fait de l'employeur, une indemnité sera à verser à la salariée. A défaut d'accord entre les parties, si l'inexécution du*

*préavis fait suite à la demande de la salariée, une indemnité sera à verser au parent employeur.*

*En cas de faute grave ou lourde la date de la rupture est fixée à la date d'envoi de la lettre de rupture.*

*Pour ce qui est des documents de fin de contrat, des modèles seront proposés dans cette nouvelle convention. Lorsque le préavis n'est pas effectué en partie ou en totalité suite à la demande de la salariée, le parent employeur dispose d'un délai de deux semaines calendaires pour remettre les documents au salarié et effectuer les règlements d'indemnité de fin de contrat.*



## **LES MALADIES INFANTILES A EVICTION**

*Les infections sont fréquentes chez les jeunes enfants. Pour certaines maladies les décisions sont prises au cas par cas en fonction de l'état de santé de l'enfant et de sa contagiosité. En revanche il reste plusieurs maladies pour lesquelles une éviction de l'enfant est obligatoire.*

*Voici la liste des maladies infantiles impliquant l'éviction de l'enfant avec le temps d'éviction :*

- L'angine à streptocoque de groupe A : 2 jours après le début de l'antibiothérapie*
- La coqueluche : 5 jours après le début de l'antibiothérapie*
- L'hépatite A : 10 jours après le début de l'ictère*
- L'impétigo : 72 heures après le début du traitement antibiotique*
- Les infections invasives à méningocoques : l'enfant est en général hospitalisé donc éviction jusqu'à la guérison*
- Les oreillons : 9 jours à partir de l'apparition de l'inflammation*
- La rougeole : 5 jours après le début de l'éruption*

- *La scarlatine : 2 jours après le début de l'antibiothérapie*
- *La tuberculose : Tant que le sujet est bacillifère (présence du bacille dans les crachats), jusqu'à l'obtention d'un certificat attestant que le sujet ne l'est plus. À noter que l'enfant n'est pratiquement jamais bacillifère.*
- *La gastro-entérite à Escherichia coli entéro-hémorragique (EHEC) : L'éviction dure jusqu'à la négativité de deux recherches de EHEC dans les selles réalisées plus de 48 heures après la disparition des symptômes et séparées de plus de 24 heures.*
- *La gastro-entérite à Shigella sonnei : après deux coprocultures négatives.*