

ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

IDCC 2395

Brochure 3317

TEXTE INTÉGRAL

14/07/2022

Assistantes maternelles, nourrice, garde d'enfants à domicile.

Sommaire

Textes Attachés	1
Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance	1
Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs	1
Préambule	1
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	3
Préambule	4
Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)	5
Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance	6
Chapitre Ier Dispositions générales	6
Chapitre II Le contrat d'apprentissage	7
Chapitre III Le contrat de professionnalisation	8
Chapitre IV Vie de l'accord	10
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	10
Annexes	14
Annexe I Champ d'application	14
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	14
I. - Règles de constitution	14
II. - Administration et fonctionnement	16
III. - Organisation financière	19
IV. - Dispositions diverses	19
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)</i>	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; FSS CFTC ; SPAMAF.

Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM
Organisations de salariés	FGTA FO FS CFDT CGT CDS CFTC santé sociaux SPAMAF

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du

particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;

- *la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (1).*

(1) Le 2e tiret de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 4625-2 du code du travail et de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Accords de mise en œuvre

Article 3

En vigueur étendu

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Organisme de gestion national de la santé au travail

Article 4

En vigueur étendu

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif - nécessaire - de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

Nature et composition de l'organisme de gestion national

Article 4.1

En vigueur étendu

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié :

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	9
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	9
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	9
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	9
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	9
	Les conditions d'emploi de l'apprenti (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 5	7
	Les conditions d'emploi de l'apprenti (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 5	7
	Les conditions d'emploi de l'apprenti (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 5	7
	Les conditions d'emploi de l'apprenti (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 5	7
	Les conditions d'emploi de l'apprenti (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 5	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2010-05-27	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-1
2010-10-29	Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance	1
2010-11-16	Arrêté du 12 novembre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-1
2014-02-28	Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-1
	Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-1
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-1
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	
2016-11-17	Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	
2016-11-24	Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs	
2017-05-11	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	
	Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	
2017-06-17	Arrêté du 1er juin 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	
2017-10-13	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	
2017-12-31	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	
2018-12-19	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)	
	Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	
2019-03-05	Accord de 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)	
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	
2019-06-20		
2021-07-01		

ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

IDCC 2395

Brochure 3317

SYNTHÈSE

14/07/2022

Assistantes maternelles, nourrice, garde d'enfants à domicile.

Remarques

I. Signataires

- ◇ Organisations patronales
- ◇ Syndicats de salariés

II. Champ d'application

- a. Champ d'application professionnel
- b. Champ d'application territorial

III. Contrat de travail - Essai

- a. Contrat de travail
- b. Période d'essai

- i. Durée de la période d'essai
- ii. Temps d'adaptation

IV. Classification

V. Salaires et indemnités

a. Rémunération

- i. Salaire horaire brut de base
- ii. Salaire mensuel brut de base
- iii. Heures complémentaires
- iv. Majorations
- v. Périodicité
- vi. Bulletins de paie

b. Indemnités d'entretien et frais de repas

- i. Frais occasionnés par l'accueil de l'enfant
- ii. Frais de repas
- iii. Contractualisation

c. Frais de déplacement

VI. Temps de travail, repos et congés

a. Durée du travail dite «durée de l'accueil»

b. Repos et jours fériés

- i. Repos hebdomadaire
- ii. Jours fériés

c. Congés

- i. Congés payés annuels
- ii. Congés annuels complémentaires
- iii. Autres congés

VII. Déplacements professionnels

VIII. Formation professionnelle

a. Opérateur de Compétences (OPCO)

b. L'entretien professionnel

c. Le passeport emploi-formation assistant maternel

d. Le compte personnel de formation (CPF, ex DIF)

e. Cotisations pour le développement de la formation professionnelle

f. Le bilan de compétences

g. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

- i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
- ii. Durée de la Pro-A
- iii. Le tutorat

h. Les contrats de professionnalisation

- i. Durée du contrat de professionnalisation
- ii. Rémunération minimale du titulaire d'un contrat de professionnalisation
- iii. Fonction tutorale

i. L'apprentissage

- i. Contrat d'apprentissage
- ii. Rémunération minimale des jeunes apprentis
- iii. Le maître d'apprentissage

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. Maladie et accident

b. Maternité

X. Prévoyance et retraite complémentaire

a. Retraite complémentaire

b. Prévoyance

- i. Institution(s) de prévoyance
- ii. Garanties
- iii. Cotisations

XI. Rupture du contrat

a. Préavis de démission ou de licenciement

b. Indemnité de rupture

c. Retraite

- iii. Fonction tutorale

Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées les organisations patronales signataires.

I. Signataires

◇ Organisations patronales

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM)

Syndicat des particuliers employeurs (SPE) (adhésion)

◇ Syndicats de salariés

Fédération des services CFDT

Fédération CFTC santé et sociaux secteur des emplois de la famille

Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et des secteurs connexes (FGTA) FO

Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM)

La Fédération UNSA des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes (FESSAD-UNSA) : lettre d'adhésion du 18 septembre 2017 à la convention collective.

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels, la CSAFAM : lettre d'adhésion du 30 septembre 2017 à la convention collective.

II. Champ d'application

a. Champ d'application professionnel

La Convention collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s) ; l'activité est répertoriée sous le **code NAF 85.3 G**.

b. Champ d'application territorial

Ensemble du territoire métropolitain et départements d'outre-mer (DOM).

III. Contrat de travail - Essai

a. Contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant, rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, lors de l'embauche, par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Cliquer ici pour télécharger un modèle de contrat

Il précise les obligations administratives et conventionnelles ainsi que les conditions d'accueil de l'enfant.

• Mentions et rubriques administratives et conventionnelles :

- ▷ identification des parties
- ▷ numéro d'identification employeur
- ▷ numéro URSSAF ou n° PAJEMPLOI
- ▷ numéro de sécurité sociale du salarié
- ▷ nom de l'enfant et date de naissance
- ▷ date d'embauche
- ▷ références de l'agrément
- ▷ assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- ▷ assurance automobile (s'il y a lieu)
- ▷ durée période d'essai

- ▷ périodes d'accueil et horaires
- ▷ absences prévues de l'enfant
- ▷ rémunération de l'accueil
- ▷ salaire brut minimum statutaire
- ▷ salaire brut horaire - salaire net horaire
- ▷ salaire brut mensuel - salaire net mensuel
- ▷ date de paiement
- ▷ congés payés : dates habituelles des congés
- ▷ frais d'entretien
- ▷ jours fériés travaillés ou chômés
- ▷ repos hebdomadaire

• Consignes et informations concernant l'enfant :

- ▷ santé
 - ▷ régime alimentaire
 - ▷ médecin de référence
 - ▷ soins ou médicaments
 - ▷ consignes en cas d'urgence
 - ▷ autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence
 - ▷ autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant
 - ▷ personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel
 - ▷ personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents
- #### • Doivent être joints au contrat de travail les documents suivants :
- ▷ autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant
 - ▷ modalités de conduite à l'école
 - ▷ éléments relatifs à la santé de l'enfant
 - ▷ bulletin de vaccination
 - ▷ autorisation parentale d'intervention chirurgicale
 - ▷ ordonnance et protocole du médecin
 - ▷ autorisation de donner des médicaments
 - ▷ liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié
 - ▷ liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents
 - ▷ délégation de garde éventuelle et conditions

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

b. Période d'essai

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

i. Durée de la période d'essai

La période d'essai doit être prévue au contrat et être d'une durée de :

- 3 mois maximum si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine
- 2 mois maximum si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 4 jours et plus par semaine

ii. Temps d'adaptation

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

IV. Classification

Pas d'apport conventionnel.

V. Salaires et indemnités

a. Rémunération

i. Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8 du salaire statutaire brut journalier.

ii. Salaire mensuel brut de base

◇ En cas d'accueil régulier

Quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Type d'accueil

Calcul du salaire mensuel brut de base

Versement du salaire mensuel