



Le journal des Petites Frimousses

JUILLET/AOUT 2021



En allant au fond de nous-même, nous découvrons que nous avons exactement ce que nous désirons.

Simone Weil

Dans ce numéro

DOSSIER DU MOIS

Il est en perpétuelle opposition

Pages 2 à 4

INFOS

Reprenons en détail la nouvelle convention collective : 1^{ère} partie

Pages 4 à 17

DIVERS

Quelques conseils en cas de forte chaleur

Pages 18 à 19

Quelques photos de la fête de la musique

Page 20

Bibliothèque

Page 20 à 21

Temps collectifs de juillet 2021

Page 21

Raconte-moi une histoire...

Pages 22 à 23

Dossier du mois

Il est en perpétuelle opposition

Il n'est pas rare que l'enfant traverse une phase dite « d'opposition » au cours de son développement. En réalité, sa volonté n'est pas de s'opposer à proprement parler, mais de se différencier de l'adulte. Ses attitudes, maladroitement, sont souvent mal interprétées. Comment détourner le rapport de force et soutenir l'enfant dans sa nouvelle autonomie ?

Pourquoi un enfant s'oppose-t-il à l'adulte ?

Il grandit

Aux alentours de ses deux ans, l'enfant jouit d'une nouvelle autonomie grâce à son accès inédit au langage et au boom de ses capacités psychologiques et motrices. Il s'affirme : il est un petit garçon ou une petite fille à part entière qui a ses propres envies. Il a besoin de choisir et de faire « tout seul ». Une phase d'affirmation de soi qui peut durer de quelques jours à quelques mois, selon l'attitude des adultes. Nous pourrions d'ailleurs l'assimiler à une forme de mini-adolescence. Cette nouvelle autonomie tend à surprendre les adultes, parents comme professionnels, voire à les contrarier, les vexer, les offenser. Cet enfant qui, jusqu'à aujourd'hui, les écoutait et respectait (plus ou moins) leurs consignes à la lettre commence à leur dire non, à s'affirmer et à profiter de son nouveau libre-arbitre. Un comportement qui en déconcerte plus d'un : « Ce n'est quand même pas un enfant de 2 ans qui va faire la loi et tenir tête à un adulte de 40 ans ! » marmonnent moult adultes. Dès lors s'instaure un rapport de force dans lequel nombre d'entre vous tiennent, coûte que coûte, à voir le dernier mot.

Il ne s'oppose pas, il se différencie

Naturellement, l'enfant à cet âge cherche à se différencier de l'adulte (et non pas à s'y opposer comme on pourrait le croire). Et contrairement aux apparences, ce n'est pas l'enfant qui impulse véritablement ce rapport de force mais plutôt l'adulte. Avant l'âge de 4 ans, rappelons que le tout-petit n'est pas encore décentré, c'est-à-dire qu'il n'est pas encore en mesure de comprendre que l'autre a un point de vue, des croyances, des besoins différents des siens. En un mot, il est encore littéralement égocentrique. Ainsi, ce que vous prenez à tort pour de la provocation, de la mauvaise volonté ou de l'insolence n'est autre que la manifestation d'un besoin non assouvi à un temps T. Notre adulto-morphisme, à savoir notre tendance à interpréter les comportements des jeunes enfants sur la base de nos propres comportements d'adultes, vous joue des tours et vous met une véritable pression sur les épaules. Trop souvent, nous oublions que le tout-petit a un cerveau tout à fait immature et que ses capacités intellectuelles ne sont pas comparables avec celles des adultes !

Rappelons que le rapport adulte-enfant n'est pas un rapport égal et horizontal, mais un rapport du plus fort au plus faible.

Rien à voir avec un caprice

Il se peut que l'enfant en colère, crie, pleure, se roule par terre, parce que vous lui refusez quelque chose. De votre point de vue d'adulte, cette réaction est excessive, exagérée. Pas de doute, pour vous c'est un caprice ! Le point de vue de l'enfant est tout à fait différent. Ce qui est, pour vous, anecdotique est, pour lui, un réel drame. A cet âge, un tout-petit n'est pas capable de relativiser. A ce moment précis, il traverse alors une véritable tempête émotionnelle. Quand l'un des besoins fondamentaux d'un enfant est non assouvi (besoin d'attention, de sécurité, de calme), son cerveau émotionnel et archaïque est suractivé, tandis que son cerveau frontal, celui qui lui permet de raisonner, de comprendre la situation, est en sous-activité. De ce fait, il perd le contrôle de ses émotions et a besoin de l'adulte pour se rassurer, se sécuriser. Notons au passage que le cerveau émotionnel et archaïque de l'enfant domine jusqu'à l'âge de 3-4 ans.

Plus il est fatigué, plus il s'oppose

Il arrive que l'enfant « contredise » davantage l'adulte en fin d'après-midi lorsqu'il est stressé, épuisé. Il a de plus en plus de difficulté à tolérer la frustration. Son stress s'accumule, ses ressources s'amenuisent. Si bien qu'à un moment, il explose : il se met en colère pour une raison qui va vous paraître insignifiante (vous lui rappelez par exemple qu'il n'a pas le droit de monter sur ce meuble), un peu comme si la goutte d'eau venait de faire déborder le vase. Ce comportement lui permet tout simplement de se décharger de toutes ses tensions accumulées tout au long de sa journée.

Il réagit à votre attitude autoritaire

L'enfant arrive à un stade de développement où il a besoin d'avoir une certaine marge de manœuvre pour bien s'épanouir. Ainsi, lorsque l'adulte est trop dans le contrôle et émet à son égard des consignes toujours très autoritaires et verticales, l'enfant peut se sentir oppressé, tendu, ce qui va augmenter son niveau de stress et baisser son seuil de tolérance à la frustration. Dès lors, il risque de décrocher et d'entrer dans le phénomène d'opposition.

Comment réagir ?

Restez calme et posé

Rappelez-vous que le rapport de force est souvent institué par l'adulte qui perd patience face à la réaction déconcertante de l'enfant. Lorsque la moutarde vous monte au nez, tentez de respirer profondément pour retrouver votre calme et vous reconnecter à votre raisonnement. Rappelez-vous qu'il ne fait pas exprès ! Si cela ne fonctionne pas, passez le relais à un autre adulte. Votre frustration tend à vous rendre agressif ce qui va, immanquablement cultiver la frustration de votre petit interlocuteur. Vous voilà alors tous deux plongés dans un cercle vicieux ! En maîtrisant vos propres émotions et en recevant avec bienveillance celles de l'enfant, vous lui apprenez, petit à petit, à mieux contrôler ses émotions.

Gardez en tête que toute manifestation d'opposition de sa part, toute colère, exprime chez lui un besoin insatisfait.

Peut-être l'enfant réagit-il à votre attitude, une peur, un manque d'attention, une fatigue croissante. Ainsi, cherchez à anticiper et à agir sur les causes de sa réaction plutôt que sur ses conséquences. En clair, tentez d'identifier lequel de ses besoins est ici insatisfait.

Proposez-lui régulièrement des câlins ou des temps de jeu.

Le contact bienveillant avec l'adulte permet de libérer en lui de l'ocytocine, une hormone de l'attachement qui a le mérite de diminuer son état de stress et d'augmenter sa sensation de bien-être. Un enfant ressourcé sera plus enclin à vous écouter qu'un enfant tendu et stressé !

Laissez-lui une marge de manœuvre, aussi petite soit-elle, lorsque vous attendez quelque chose de lui.

Votre objectif ? Eviter le rapport de force. Vous pouvez par exemple transformer votre consigne (« Va te coucher ! ») sous forme de question : « nous venons de déjeuner. D'après toi, qu'est-ce qu'il se passe maintenant : c'est le moment d'aller jouer ou d'aller faire la sieste ? ». Pourquoi ne pas également lui laisser une petite liberté : « Tu préfères aller te coucher avec ton doudou ? » Il ne s'agit pas de « céder » (car coûte que coûte il ira se coucher), mais de parvenir à votre objectif de manière alternative.

Confiez-lui une mission

Si vous sentez que l'enfant est sur le point de ne pas écouter ou de faire l'inverse de ce que vous lui demandez, confiez-lui une mission à sa portée. Par exemple : « Est-ce que tu pourrais apporter tes doudous sur ton lit ? ». Celle-ci permettra d'occuper son cerveau et qui plus est, de le valoriser, de le responsabiliser. Pour que l'effet soit garanti, n'oubliez surtout pas de l'encourager et de le féliciter quand la mission aura été brillamment effectuée !

Source : lesprosdela petiteenfance

Infos

Reprenons en détail la nouvelle convention collective :

1^{ère} partie

A compter du 1^{er} janvier 2022, la convention collective de la « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile » devrait se substituer à la convention collective du 1^{er} juillet 2004 pour encadrer les conditions d'emploi des assistantes maternelles employées par des particuliers.

Signée le 26 mars 2021 par la FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs) et cinq organisation syndicales représentatives sur six (CGT, CFDT, CGT-FO, UNSA et SPAMAF) dont l'ensemble des syndicats représentatifs des salariés du particulier employeur et trois syndicats représentatifs sur quatre pour la branche des assistantes maternelles, la convention collective de « *la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* » résulte de la fusion de deux conventions, auxquelles elle se substitue :

- La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- La convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 2er juillet 2004.

Construite avec la volonté de renforcer « *la singularité de la relation d'emploi qui unit les particuliers employeurs et leurs salariés* » et l'attractivité du secteur d'activité, elle se propose de conforter « *la sérénité dans la relation d'emploi entre salariés et particuliers employeurs avec des garanties simples et une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles* ».

Cette nouvelle convention collective permet également une unification des garanties en matière de prévoyance (garantie maladie redoutée, rente éducative, capital décès), l'instauration d'une prime de départ à la retraite et la mise en place d'activités sociales et culturelles.

Structure

Cette nouvelle convention est composée de trois socles, incluant 5 parties et 164 articles :

- Le socle commun, qui comporte cinq parties :
 - ✓ La première partie porte sur les dispositions générales (l'entrée en vigueur de la convention...) ;
 - ✓ La deuxième sur l'égalité professionnelle, la non-discrimination, les libertés individuelles et l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - ✓ La troisième sur le dialogue social et les relations collectives de travail dans la branche ;
 - ✓ La quatrième sur le contrat de travail, notamment sa rupture,
 - ✓ Et enfin la cinquième partie, sur les droits sociaux attachés aux salariés.
- Le socle spécifique « assistant maternel » qui s'applique exclusivement aux assistantes maternelles. Ce socle ne comprend qu'une partie : la quatrième, qui porte sur le contrat de travail.
- Le socle spécifique « salarié du particulier employeur », qui n'intéresse pas les assistantes maternelles.

La convention collective précise que les dispositions du socle général doivent être lues en même temps que celles du socle spécifique auquel on s'intéresse.

Ainsi, les parties quatre du socle général et du socle dédié aux assistantes maternelles doivent être appréhendées ensemble.

La convention collective est également complétée :

- D'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- Et de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :
 - + Des modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer ;
 - + Des notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective ;
 - + Un glossaire.

La réserve de l'extension

L'extension de la convention a été demandée. Lorsqu'elle sera publiée, par arrêté ministériel, ses dispositions seront applicables à l'ensemble des particuliers employeurs d'assistants maternels, à l'exception de celles qui seraient exclues de l'extension. Pour les dispositions conventionnelles jugées incomplètes, l'arrêté d'extension pourra procéder à l'extension sous réserve de l'application de dispositions légales.

Il est prévu que la convention collective entrera en vigueur à compter du premier jour du premier mois de l'année civile suivant celle au cours de laquelle interviendra la publication de l'arrêté d'extension au *journal officiel*. Autrement dit, si l'extension de la convention intervient en 2021, la convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

En attendant, les employeurs peuvent appliquer volontairement les dispositions de la convention qui seraient plus favorables que celles de la précédente : à condition toutefois qu'elles respectent *a minima* les dispositions légales et les améliorations apportées par les contrats de travail de vigueur.

Quel impact sur les relations de travail ?

Avec plus de 128 articles consacrés aux dispositions relatives au contrat de travail des assistantes maternelles, cette nouvelle convention collective se veut plus détaillée et pédagogique pour mieux accompagner les particuliers dans l'emploi de leur salarié.

Revue de détail des principales évolutions.

Contrat de travail

L'article 90-1 de la convention collective préconise toujours la rédaction d'un contrat de travail par enfant accueilli, même en cas d'accueil de fratrie. Les nouvelles dispositions actent désormais la reprise de l'ancienneté à partir du contrat le plus ancien, lorsqu'un nouveau contrat de travail a été conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que le précédent contrat n'a pas été rompu.

Le texte précise cependant que « *cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés* ».

Cette dernière indication est toutefois contraire aux dispositions de l'article L.3141-3 du Code du travail – applicable aux assistantes maternelles – qui prévoit que « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* ».

Période d'essai

La durée maximale de la période d'essai reste fixée :

- ✚ A trois mois lorsque l'enfant est accueilli moins de quatre jours calendaires par semaine ;
- ✚ A deux mois si l'enfant est accueilli quatre jours et plus par semaine.

Une nouvelle disposition adapte la durée maximale de la période d'essai lorsqu'un contrat est déjà en cours pour un autre enfant confié par le même parent employeur : celle-ci ne peut excéder trente jours calendaires.

Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail conventionnelle reste fixée à quarante-cinq heures par semaine avec obligation d'un repos de onze heures, tous employeurs confondus entre chaque journée de travail.

Durée maximale

La durée hebdomadaire maximale de travail est de quarante-huit heures, calculée sur une moyenne de quatre mois glissants. Cette disposition s'appuie sur les principes énoncés par le Code de l'action sociale et des familles qui autorise l'employeur à demander à une assistante maternelle de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celle-ci. Elle exclut cependant la possibilité offerte par la loi de calculer cette durée sur douze mois moyennant l'accord de la salariée.

Heures complémentaires et majorées

Le nouveau texte définit plus explicitement les heures complémentaires : ce sont les heures réalisées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq heures par semaine incluses. Il prévoit d'autre part que l'employeur et l'assistante maternelle « *doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail* » si le nombre d'heures complémentaires effectuée excède un tiers de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail pendant seize semaines consécutives. Les heures réalisées au-delà de quarante-cinq heures par semaines sont considérées comme des « *heures majorées* ».

Organisation du travail

Les trois modes d'organisation du travail déjà en place sont maintenus, même s'ils sont renommés, sans doute pour une meilleure compréhension :

- L'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs (ex-année complète), lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux semaines par an, y compris les congés payés de l'assistante maternelle.
- L'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs (ex-année incomplète), lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue quarante-six semaines ou moins par an, hors congé payé de l'assistante maternelle.
- L'accueil occasionnel, lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Lorsque l'accueil de l'enfant se déroule sur quarante-six semaines ou moins par an et que les périodes non travaillées ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat, l'article 98-1-2 prévoit que 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.

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 relatives 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 événements familiaux

L'article 48-1-3-1-1 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 600km 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 de la rémunération habituelle, si l'assistante maternelle a travaillé pour l'employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat de travail. Lorsqu'ils sont travaillés, les jours fériés ordinaires bénéficient désormais d'une rémunération majorée de 10% pour les heures effectuées. Le 1^{er} Mai est quant à lui majoré à hauteur de 100%.

Absences de l'enfant

L'article 105 réécrit les conditions de rémunération des absences pour maladie de l'enfant accueilli antérieurement prévue à l'article 14 de la convention collective du 1^{er} juillet 2004. Désormais, en cas d'absence pour maladie ou hospitalisation de l'enfant habituellement accueilli, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée :

- Dans la limite de cinq jours d'absence (au lieu de dix jours) par période de douze mois glissants à compter de la date d'effet d'embauche ou de sa date anniversaire en cas de courtes absences de l'enfant ;
- Dans la limite de quatorze jours calendaires consécutifs si l'absence égale ou excède cette durée

Rémunération

Salaire minimal

L'article 107 de la convention collective fixe désormais un salaire horaire minimal non déterminé en Fonction du SMIC.

Celui-ci est fixé à l'annexe 5 et sera réétudié chaque année par les partenaires sociaux. A la date de signature de la convention collective, il est égal à 2,97€ brut par heure d'accueil, soit un montant légèrement plus élevé que son minimum légal (2,89€).

Cette rémunération minimale conventionnelle est par ailleurs majorée de 3% (soit 3,06€ par heure) pour les assistantes maternelles titulaires du titre professionnel « assistant maternel-garde d'enfants ».

Salaire mensualisé

Les différentes formules de calcul du salaire mensualisé restent inchangées. Ainsi, en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par an, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines x salaire horaire brut / 12 mois

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines par an, le salaire mensuel brut est déterminé selon la formule :

Nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaines programmées x salaire horaire brut / 12 mois

La grande nouveauté concerne l'apparition d'une « régularisation prévisionnelle » annuelle lorsque le contrat est établi sur quarante-six

semaines ou moins. Réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, celle-ci compare les salaires mensualisés versés pendant les douze derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties. L'article 109-2 prévoit que ces régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles au cours de l'exécution du contrat de travail et n'entraîneront de règlement, si leur solde est favorable à l'assistante maternelle, qu'à l'issue du contrat.

Heures complémentaires et majorées

Les heures effectuées au-delà de la 45^{ème} heure de travail hebdomadaire bénéficient, comme antérieurement, d'une majoration dont le taux est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. L'article 110-1 précise que ce taux ne peut désormais être inférieur à 10%.

Il est à noter que la convention indique également que les heures complémentaires « *peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail* ».

Absences

L'article 111 de la convention collective indique comment calculer la déduction de salaire à opérer pour absence non rémunérée :

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois / nombre d'heures qui auraient normalement été réellement travaillées dans le mois considéré

Le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré se réfère aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié. Sont entendus par heures et jours de travail, toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistante maternelle si elle n'avait pas été absente. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été réellement travaillés par la salariée au cours du mois.

Cette formule n'est cependant pas adaptée lorsque l'accueil se déroule sur des horaires variables selon les périodes de l'année, la jurisprudence précisant que si les périodes de travail sont irrégulières, « *l'horaire à prendre en compte pour le calcul de la retenue sur salaire consécutive à l'absence de la salariée [...] est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence de la salariée ait correspondu à une période de forte activité ou une période de faible activité* ».

Indemnités

Indemnités de déplacements

L'article 9 de la convention collective du 1^{er} juillet 2004 prévoyait que l'indemnisation des déplacements réalisés par l'assistante maternelle dans le cadre de son activité professionnelle était à répartir entre les employeurs demandeurs des déplacements, sans autre précision quant aux modalités de cette répartition.

L'article 113 précise désormais 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* ».

Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien destinée à couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant est versée en fonction du temps d'accueil effectif de l'enfant. Cette indemnité était jusqu'à présent encadrée à la fois par l'article 8 de la convention collective du 1^{er} juillet- qui prévoyait un montant de 2,65€ par journée d'accueil, quelle qu'en soit la durée -, et par l'article du Code de l'action sociale qui établissait cette indemnité à 85% du minimum garanti pour une journée d'accueil de neuf heures, ce montant étant proratisé en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant.

L'article 114-1 clarifie cette situation et fixe le montant horaire minimal de l'indemnité à 90% du minimum garanti pour une durée journalière de neuf heures – soit un montant supérieur au minimum légale – sans que son montant journalier ne puisse être inférieur à 2,65€.

Indemnité de repas

Si le montant des indemnités de repas reste à la libre négociation des parties lorsque c'est l'assistante maternelle qui se charge de la fourniture du repas à l'enfant accueilli, l'article 114-2 impose désormais à l'employeur, qui fournit lui-même les repas, de communiquer par écrit à l'assistante maternelle le coût de ces derniers.

Rupture de contrat

Rupture de la période d'essai

Selon l'article 44-1-3 de la nouvelle convention collective, pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties par écrit.

L'ancienne convention prévoyait qu'il pouvait être mis fin à la période d'essai sans procédure particulière, mais imposait à l'employeur de remettre une lettre de rupture à la salariée.

Elle exige désormais un écrit, que la rupture soit le fait de l'employeur ou de la salariée. Comme auparavant, il est conseillé de remettre cet écrit par

lettre recommandée avec avis de réception ou en main propre contre décharge.

Retrait de l'enfant par l'employeur

Aux termes de l'article 119-1 de la convention collective, le parent employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant pour mettre fin au contrat de travail. Il doit alors notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, mais aussi par lettre remise en main propre contre décharge. Le retrait de l'enfant ne peut pas être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Ces dispositions reprennent celles de l'article 18 de la convention collective du 1^{er} juillet 2004, mais précisent que le retrait peut être aussi notifié par lettre remise en main propre contre décharge, ce qui est conforme à la jurisprudence.

L'interdiction du retrait pour un motif discriminatoire ou illicite est également nouvelle dans la convention. L'ancienne convention prévoyait seulement que la maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant. La nouvelle formulation est plus large puisqu'elle vise tous les motifs discriminatoires et illicites, sans se limiter à la maternité. Elle est conforme au Code du travail et à la jurisprudence.

Indemnité de rupture

L'article 121 améliore les conditions d'accès et le montant de l'indemnité de rupture versée en cas de retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, sauf si celui-ci est motivé par la faute grave ou lourde du salarié. Alors que la convention collective du 1^{er} juillet 2004 prévoyait une indemnité égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat, lorsque l'assistante maternelle avait au moins un an d'ancienneté auprès de l'employeur, le nouveau texte porte cette indemnité à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus lorsque l'assistante maternelle accueille l'enfant depuis au moins neuf mois.

Démission

Selon l'article 63-2-1 de la nouvelle convention collective, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit. Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Ces dispositions reprennent des règles déjà applicables, issues de la convention collective de 2004 et de la jurisprudence. Pour mémoire, l'article 18 de la convention précise que le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut rompre le contrat par lettre recommandée avec avis de réception. La possibilité de présenter la démission par lettre remise en main propre est conforme à la jurisprudence, de même que la précision selon
Journal du RAM Juillet/Août 2021

laquelle la démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Rupture du contrat de travail imposée aux parties

L'article 119-3 de la nouvelle convention prévoit que la suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistante maternelle s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant. L'employeur doit notifier ce retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le conseil départemental. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due dans les conditions prévues à l'article 67 de la convention collective.

Reprise, en des termes légèrement différents, de dispositions figurant sous l'article 18 de l'ancienne convention, celles-ci ne visaient que les cas de retrait et suspension de l'agrément, alors que la nouvelle convention vise également celui de la modification de l'agrément. Les dispositions de l'ancienne convention, selon lesquelles l'indemnité de rupture du contrat n'est pas due dans ce cas de retrait de l'enfant, avaient été exclues de l'extension. Il en résultait que cette indemnité devait être versée dans ces circonstances. On peut penser que l'arrêté d'extension de la nouvelle convention procédera à la même exclusion.

L'article 103 étend cette procédure dite de « *retrait forcé de l'enfant* » à l'arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistante maternelle – celui-ci limitant le nombre d'enfants pouvant être accueillis dans le cadre de son agrément. Dans cette situation, l'assistante maternelle informe par écrit le parent employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant, au minimum quinze jours avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption, un mois dans les autres cas.

Préavis

Caractère facultatif et date de fin du contrat de travail

L'article 64 de la convention collective prévoit que la rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis. Il précise ce qui ne figurait pas dans l'ancienne convention collective, mais est conforme à la jurisprudence – que la date de fin du contrat de travail correspond :

- Soit à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- Soit à la date prévue de fin de préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- Soit au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Durée du préavis

Aux termes de l'article 120, en dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposés aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- Huit jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois mois (au lieu de quinze jours auparavant) ;
- Quinze jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois mois et jusqu'à moins d'un an ;
- Et un mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

La possibilité d'un préavis de huit jours lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois est nouvelle. Elle devrait principalement s'appliquer dans les cas où la durée maximale de la période d'essai est de seulement deux mois, ce qui est le cas lorsque la durée d'accueil est d'au moins quatre jours calendaires. Elle pourra aussi s'appliquer dans les cas où les parties au contrat auront prévu de n'appliquer aucune période d'essai, ou une période d'essai de moins de trois mois.

La durée du préavis est déterminée en fonction de la durée d'accueil de l'enfant alors que l'ancienne convention tenait compte de l'ancienneté acquise avec l'employeur. Mais cela ne change rien, en cas d'accueil d'une fratrie, il convient de faire remonter l'ancienneté à l'accueil du premier enfant accueilli conformément aux dispositions de l'article 90-1.

Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfixé commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu.

Par exception, le préavis peut être suspendu en cas de :

- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- Suspension du contrat de travail consécutive à un congé maternité ou d'adoption ;
- Prise de congés payés. Par exception les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de

la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés pris durant la période de préavis.

Ces précisions, issues de l'article 64-1 de la nouvelle convention collective, ne figuraient pas, pour l'essentiel, dans la convention collective du 1^{er} juillet 2004. Cependant, elles ne sont pas nouvelles puisqu'elles reprennent des solutions issues de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La convention antérieure prévoyait simplement que la période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Inexécution du préavis

Il résulte de l'article 64-2 de la nouvelle convention collective que l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit au profit du particulier employeur à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Selon l'article L.423-26 du Code de l'action sociale et des familles, l'inobservation du préavis par l'assistante maternelle employée par des particuliers constitue une rupture abusive « *qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages et intérêts* », soit le préjudice réel de l'employeur.

En ramenant l'indemnisation au préjudice réel de l'employeur et non forfaitairement comme la convention collective est, sauf exception, plus favorable au salarié. La question est donc de savoir quel texte sera applicable. La Cour de cassation a statué qu'en présence d'une convention collective fixant le montant de l'indemnité due à l'employeur, le versement de celle-ci n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice.

Il est difficile de trancher si les juges appliqueront la règle de l'indemnisation du préjudice réel ou estimeront que la convention collective complète la loi et doit s'appliquer. En toute hypothèse, l'employeur ne saurait se faire justice à lui-même en retenant sur le salaire les dommages et intérêts ou, *a fortiori*, l'indemnité conventionnelle sans l'accord du salarié.

Faute grave ou lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Cette précision est nouvelle par rapport à l'ancienne convention. Elle est conforme à la jurisprudence.

Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Selon l'article 69 de la convention collective, par principe, à la date de fin du contrat de travail, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- Un certificat de travail
- L'attestation Pôle Emploi
- Le reçu de solde de tout compte

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée, sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques de la nouvelle convention collective.

Le lien pour télécharger la nouvelle convention ainsi que les différents documents vous seront transmis avant la fin de l'année.

Les modèles présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Ces précisions sur la date de remise des documents sont nouvelles.

Source : l'assmat juin/juillet 2021

Divers

Quelques conseils en cas de forte chaleur

LE SOLEIL JOUE UN RÔLE IMPORTANT DANS NOTRE VIE...

Le soleil apporte bien-être physique et moral et permet la fabrication de

la vitamine D qui favorise la croissance des enfants.



... MAIS IL PEUT AUSSI ÊTRE DANGEREUX

L'excès de soleil et de chaleur peut être dangereux pour la santé et le bien-être du bébé et du jeune enfant et comporte des risques d'accidents graves tels que :

- la déshydratation, l'insolation et les coups de chaleur,
- les brûlures de la peau (coups de soleil),
- les dangers pour les yeux (lésions de la cornée et de la rétine).

L'exposition solaire excessive est la principale cause des cancers de la peau.



QUELQUES CONSEILS...

PRÉVENIR

- Éviter les efforts physiques et les sorties en pleine chaleur (12h-16h)
- Baisser les stores/volets des fenêtres exposées au soleil
- Maintenir une température ambiante fraîche ou prévoir un lieu de repli (espace climatisé, endroit frais et ventilé)
- Éviter une ambiance surchauffée et mal ventilée des lieux de repos
- Donner à boire souvent sans attendre une manifestation de soif
- À l'intérieur, habiller de manière légère les bébés et les jeunes enfants
- Se rafraîchir régulièrement : jeux d'eau, brumisateur, ventilateur
- Adapter l'alimentation (les fruits et légumes sont riches en eau) et veiller au respect strict de la chaîne du froid
- Éteindre les appareils électriques qui produisent de la chaleur



PROTÉGER

En cas de sortie :

- Appliquer régulièrement de la crème solaire
- Rester à l'ombre (sous un parasol)
- Habiller les bébés et les enfants avec des tenues légères et en couleurs claires, amples et en coton
- Porter une casquette ou un chapeau et des lunettes de soleil
- Limiter les sorties en voiture et ne jamais laisser seul un enfant dans une voiture, même pour une courte durée



ALERTER

Contactez un médecin d'urgence en cas de modification du comportement du bébé ou de l'enfant :

fièvre, pâleur inhabituelle, somnolence, vomissements ou comportement agité.

La Maison du Rhône de votre secteur est à votre disposition pour tout complément d'information.



CONTACTS

Hôtel du Département
29 - 31 cours de la Liberté
69483 Lyon cedex 03

Votre Maison du Rhône la + proche :
www.rhone.fr/mdr

www.rhone.fr/contact

0 800 869 869 Service à appel gratuit

SUIVEZ-NOUS SUR



@rhone_fr



departementrhone

www.rhone.fr

RHÔNE

LE DÉPARTEMENT

QUELQUES CONSEILS EN CAS DE FORTE CHALEUR



PMI

PROTECTION
MATERNELLE
ET INFANTILE

www.rhone.fr

© Département du Rhône - Conception / Réalisation : Direction de la communication et atelier reprographie - Photo : Shutterstock - Avril 2018

Quelques photos de la fête de la musique



Les dessins ont été réalisés par les enfants du Relais Petite Enfance, de la micro crèche et du centre de loisirs La Maison Enchantée dans le cadre de la fête de la musique.

Bibliothèque



Anne Claire KLEINDIENST
Lynda CORAZZA

Ce livre est né de la rencontre entre deux mamans. Ensemble, et en croisant leurs points de vue, leurs sensibilités et leurs expériences, elles invitent chaque parent à changer de regard pour comprendre son enfant et ce qui se joue dans la relation conflictuelle au quotidien.



Jean EPSTEIN

Depuis sept années, les chroniques mensuelles de Jean Epstein, publiées par *Assistantes Maternelles Magazine*, sont attendues par de nombreuses lectrices.

Ces textes forment une mosaïque multicolore et joyeuse, à l'image de la diversité de ces professionnelles. Ils sont le reflet des situations concrètes qui jalonnent la vie des assistantes maternelles tout autant qu'ils traduisent le développement de l'enfant et expriment les conditions de communication et de relation avec les parents, sans oublier les contraintes sociétales qui s'imposent à tous.

Ce livre regroupe tous ses textes, réorganisés autour de ces quatre axes pour leur donner une nouvelle ampleur :

- La construction des repères chez l'enfant
- L'évolution de la famille et la place de l'enfant dans la famille
- L'évolution des pratiques éducatives sur le terrain aux côtés des professionnels
- Le jeu enjeu

De ce fait, il s'adresse tout autant aux assistantes maternelles qu'aux parents et à l'ensemble des professionnels de la petite enfance.

Il est un voyage dans ce monde si extraordinaire de la petite enfance où vivent les petits et tous ceux qui ont la chance de les accompagner.

Temps collectifs juillet 2021

JUILLET 2021		
Du 05 juillet au 09 juillet 2021	Pâte à modeler	
Du 12 juillet au 16 juillet 2021	Atelier chansons	
Du 19 juillet au 23 juillet 2021	Jeux libres	

Le relais Petite Enfance sera fermé du lundi 26 juillet 2021 au Vendredi 20 août 2021 inclus.

Raconte-moi une histoire

Le rêve de mimolette (une histoire d'Etienne Archambault – Illustrée par Marie Dorléans)

Dans le pré, Mimolette regarde les avions voler.
Les grands volent haut et paraissent tout petits.
Les petits volent bas et semblent très gros.
Mimolette rêve de piloter un avion, frôler les montagnes et aller plus loin que l'horizon...

Les amis de Mimolette trouvent que c'est une drôle d'idée, pour une vache.

- Mêêê pourquoi voler quand on peut gambader et brouter l'herbe du pré ? demande la chèvre.
- Bêêê oui, pourquoi ? répond le troupeau de moutons, le museau au ras des pâquerettes.
- Mimolette ! Meuh viens regarder les trains ! proposent les autres vaches.

Alors, Mimolette se plante près de la barrière et regarde passer les trains.
Un wagon... Deux wagons... Trois wagons...
Quel ennui !

Mimolette préfère se coucher dans l'herbe et regarder les nuages.
Un nuage... Deux nuage... trois nuages... Oh, un avion !
Quelle magie !

Le soir, avant la nuit, vaches, chèvres et moutons sont dans la grange.
Les animaux papotent, blottis dans les meules de foin. Soudain, Mimolette aperçoit des pots de peinture posés dans un coin.
Et la vache peint ! Elle peint en bleu les murs et le plafond.
Puis elle dessine partout des nuages blancs pour imiter le ciel.
Mimolette s'assoit pour admirer son idée et marmonne :

- Meuh il manque quelque chose.

La vache attrape le ventilateur de la fermière. Ça ressemble à une hélice d'avion, ça devrait faire l'affaire. Intrigués, chèvre, moutons et vaches s'approchent.

- Meuh...tez-vous en rang par deux. Nous allons décoller ! s'écrie Mimolette. Meuh avant, n'oubliez pas vos lunettes.

Et, à ces mots, elle peint des lunettes d'aviateur autour de leurs yeux.

- Meuh... dames et meuh... sieurs, dit la vache, votre commandante de bord Mimolette vous invite à un grand voyage. Un, deux, trois, fer... meuh les yeux et imaginez que vous vous envoliez !

La commandante Mimolette raconte à ses passagers les paysages survolés : des forêts, des clairières, des rivières, des lacs, des villes et des villages, des routes, des trains, des ponts...

- Bêêê dis donc ! soupirent en chœur les moutons, parcourus de frissons.

Enfin, après avoir fait des ronds, des loopings et des pirouettes, Mimolette fait atterrir son avion imaginaire.

Chèvre, moutons et vaches applaudissent.

- Bêêê bravo Mimolette ! crient les moutons à l'unisson.
- Mêêêerci pour ce voyage extraordinaire ! ajoute la chèvre.

Cette nuit, heureuse d'avoir partagé son rêve, la vache s'endort le cœur en fête et la tête dans les nuages.

Toc ! Toc ! Toc ! Le lendemain, très tôt, Mimolette est réveillée par un bruit de marteau. Elle sort de la grange et voit tous les animaux dehors, très occupés. Une planche par-ci, des clous par-là, un moteur de tracteur, des roues de mobylette...

- Meuh à quoi cela peut-il servir ? se demande Mimolette.
- Mêêê ma chère, nous te construisons un avion ! explique la chèvre.

La vache n'en croit pas ses cornes.

Bientôt, à bord de son avion elle ira plus loin que l'horizon.

Source : histoire pour les petits juin 2021

