

**Avenant n° 04-24 à la Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local**  
**« Dispositions relatives aux assistants·es maternels·les »**

**Préambule :**

Le présent avenant a pour objet de créer un nouveau chapitre à la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) afin de préciser et d'adapter le statut particulier des assistants·es maternels·les qui sont salarié·es dans une crèche familiale ou dans un multi-accueil tels que définies dans l'article R.2324-17 du code de la santé publique.

Les crèches familiales sont des services assurant l'accueil d'enfants, régulier ou occasionnel, par les assistants·es maternels·les mentionné·es à l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles.

De la même manière, des assistants·es maternels·les peuvent être salarié·es d'un établissement ou service dit "multi-accueil" qui associe l'accueil collectif et l'accueil familial ou l'accueil régulier et l'accueil occasionnel.

Ces établissements sont autorisés dans le cadre de l'article R.2324-20 du code de la santé publique par le Président du conseil départemental et plus particulièrement dans le cadre de la sous-section 7 - articles R.2324-48 à R.2324-48-4 dudit code.

Ne peuvent être salarié·es par un service d'accueil familial en qualité d'assistants·es maternels·les que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

Les assistants·es maternels·les sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R2324-48-1 du code de la santé publique et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.

La crèche familiale dispose, en dehors du domicile de leurs salariés, d'un local réservé à l'accueil des assistant·es maternel·les et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les assistants·es maternels·les bénéficient des stipulations conventionnelles ci-après :

**Préambule**

Chapitre I – Droit syndical

Chapitre II – Représentants du personnel

Chapitre III – Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail sauf pour les articles : 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10

Chapitre IV – Durée et conditions de travail, sauf pour les articles : 1.1, 1.2, 1.3.1, 1.3.3, 1.4, 1.5, 2, 3, 4, 6

13 4  
AA 22

Chapitre VI- Congés

Chapitre VII- Frais professionnels

Chapitre VIII- Formation professionnelle : sauf pour l'article 3

Chapitre IX – Maladie

Chapitre X – Retraite

Chapitre XIII - Prévoyance

Chapitre XIV – Complémentaire santé

## **ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE**

Le présent chapitre règle les relations de travail entre les employeurs et les salarié·es assistants·es maternels·les.

## **ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives au statut particulier des assistants·es maternels·les sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Chapitre XV : Dispositions relatives aux assistants·es maternels·les » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

## **ARTICLE 3 : Dispositions spécifiques aux salarié·es assistants·es maternels·les de crèche familiale :**

Le « chapitre XV : dispositions spécifiques aux assistants·es maternels·les» est rédigé comme suit :

### **« Préambule**

Ne peuvent être salarié·es par un service d'accueil familial en qualité d'assistants·es maternels·les que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.

Les assistants·es maternels·les sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R2324-48-1 et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.

CH 4 43 AA

Conformément aux dispositions légales, la crèche familiale dispose, d'un local réservé à l'accueil des assistants maternels et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les assistants·es maternels·les doivent fournir une copie de leur attestation d'agrément à jour.

Les assistants·es maternels·les, sont rattachés·es à l'emploi repère « Animation petite enfance » conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

## **Article 1 : Durée du travail**

La durée hebdomadaire de travail des salarié·es assistants·es maternels·les à temps plein est fixée à 45 heures.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et au-delà de 45 heures par semaine sont majorées. La contrepartie à octroyer au salarié prend la forme d'une rémunération majorée de 25 % du salaire dû.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles.

### **Article 2.1 : Repos hebdomadaire, dimanche et jours fériés**

Les dispositions de l'article 1.3.2 du Chapitre IV de la présente convention collective sont applicables aux assistants·es maternels·les.

### **Article 2.2 : Durée journalière de travail**

La durée maximale d'amplitude de travail est de 13 heures pour l'ensemble des enfants accueillis sur une même journée.

Un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum doit être respecté, tous contrats confondus. Cependant, l'employeur peut demander à l'assistant·e maternel·le de déroger de manière exceptionnelle à cette règle afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

En contrepartie, l'employeur doit accorder soit un repos compensateur de même durée majoré de 30%, ou soit une indemnité correspondante au repos non accordé, majorée de 30 %.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2209 heures annuelles.

## **Article 2.3 : Horaires atypiques**

Sous réserve de respecter la durée minimale de repos quotidien et l'amplitude journalière maximale, les heures du matin (avant 6h30) et du soir (après 21h) donnent lieu à une majoration de salaire ou un repos compensateur d'une durée équivalente majorée dont le montant est fixé au sein du contrat de contrat de travail. Le montant de la majoration ne peut être inférieur à 50 %.

Un suivi semestriel des dérogations aux dispositions des articles 2.2 et 2.3 du présent chapitre sera présenté au comité social et économique s'il existe.

## **Article 3 : Rémunération**

### **Article 3.1 : Rémunération du temps d'accueil des enfants**

La convention collective prévoit une rémunération minimum de 0,29 fois le montant du taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective par enfant et par heure d'accueil.

Cette rémunération est versée mensuellement.

Toutes les heures d'accueil sont décomptées pour être rémunérées.

En cas d'accueil sur une année non complète ou occasionnel, la rémunération se calcule de la même manière.

### **Article 3.2 : Rémunération hors temps d'accueil des enfants**

Les assistants·es maternels·les, sont rattachés·es à l'emploi repère « Animation petite enfance » conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

Lorsque le salarié doit réaliser des temps de formation, de réunion ou tout autre temps à la demande de l'employeur en dehors de son domicile, l'employeur doit assurer pour ces heures une rémunération correspondante au taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective multiplié par le nombre d'heures réalisées.

Cette rémunération s'additionne à la rémunération due par l'employeur au titre de l'article 3.1. Cette rémunération est versée mensuellement.

## **Article 4 : Mise en place de mesures plus favorables**

CCN 4B AN

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la branche professionnelle fixe notamment les salaires minimas hiérarchiques desquels il n'est pas possible de déroger à titre moins favorable, par un accord d'entreprise.

Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de prévoir des mesures plus favorables au sein des entreprises appartenant à la branche professionnelle. Le présent chapitre ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise».

#### **ARTICLE 4 : CLAUSE REVOYURE**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur ce chapitre tous les trois ans à compter de la date de signature.

#### **ARTICLE 5 : REVISION**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

#### **ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET EXTENSION**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

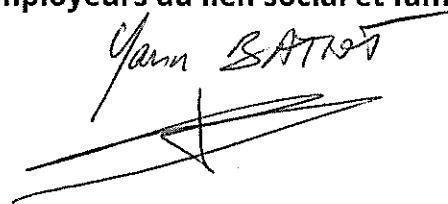
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Sous réserve d'être étendu, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 septembre 2024

ELISFA - Employeurs du lien social et familial - Président de la Commission Paritaire

  
Yann BATNÉ

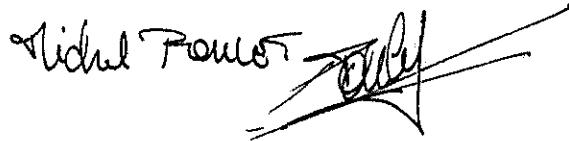
CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux

  
Stéphane GARDE

USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle

  
A. AMADOU

CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale

  
Michel FOURNIER