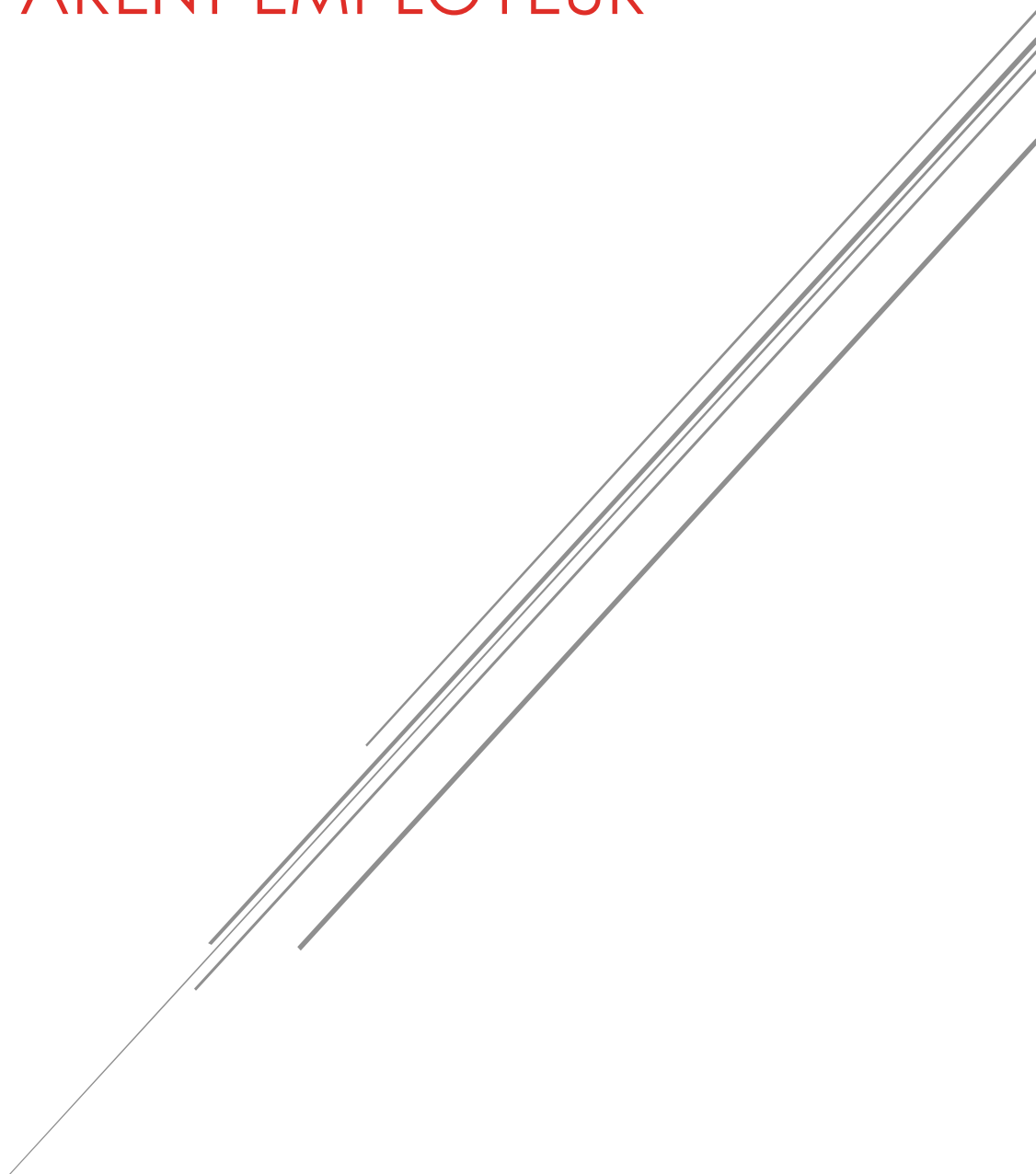


GUIDE PRATIQUE

PARENT-EMPLOYEUR



LES OBLIGATIONS DU PARENT EMPLOYEUR

En devenant parent employeur, vous avez des obligations légales précises.

Vous devez vérifier l'agrément et les assurances, déclarer l'emploi, établir un contrat écrit et respecter les règles pendant toute la durée du contrat.

En cas de maladie ou de fin de contrat, des documents obligatoires doivent être remis. Ces démarches protègent à la fois l'enfant, l'assistante maternelle et vous-même.

1. Devenir parent employeur : ce que cela signifie

Lorsque vous embauchez une assistante maternelle agréée, vous devenez employeur.

Cela implique des responsabilités légales prévues par :

- La Convention collective nationale du 22 juillet 2022
- Le Code du travail
- Le Code de l'action sociale et des familles

Être employeur signifie que vous devez respecter des règles précises, notamment en matière de déclaration, de salaire, de contrat et de protection sociale.

2. Vérifications obligatoires avant l'embauche

Avant de signer un contrat, vous devez vérifier :

✓ L'agrément

L'assistante maternelle doit posséder un agrément valide délivré par le Conseil départemental.

Pourquoi ?

L'agrément garantit que son logement, sa formation et sa capacité d'accueil ont été contrôlés.

✓ L'assurance responsabilité civile professionnelle

Elle couvre les dommages pouvant survenir pendant l'accueil de votre enfant.

Pourquoi ?

En cas d'accident, cette assurance protège l'assistante maternelle et l'enfant.

✓ L'assurance automobile (si transport)

Si elle transporte des enfants dans le cadre professionnel, son contrat d'assurance doit mentionner cet usage.

Pourquoi ?

Un contrat classique "usage personnel" ne couvre pas le transport professionnel d'enfants.

3. Les démarches administratives obligatoires

✓ La demande de CMG (CAF)

Si votre enfant a moins de 6 ans, vous devez faire une demande de Complément de libre choix du mode de garde (CMG).

La CAF transmet ensuite les informations à Pajemploi.

Pourquoi ?

Cela permet :

- Le versement de l'aide financière
- La prise en charge partielle des cotisations sociales

✓ Déclaration à l'URSSAF

Si l'enfant a plus de 6 ans (et qu'aucune fratrie ne bénéficie du CMG), vous devez déclarer directement l'emploi à l'URSSAF dans les 8 jours suivant l'embauche.

Pourquoi ce délai de 8 jours ?

Parce que la déclaration d'embauche est obligatoire pour tout salarié.

4. Pendant le contrat : vos obligations

Vous devez :

- Verser le salaire à la date convenue.
- Informer en cas de retard ou d'absence de l'enfant.
- Respecter la vie privée de l'assistante maternelle.
- Informer en cas de modification de l'autorité parentale (séparation, décision judiciaire).
- Tenir à disposition un exemplaire de la Convention collective.

Pourquoi ces obligations ?

Le contrat de travail crée un cadre professionnel.

Même si la relation est de confiance, elle reste encadrée juridiquement.

5. En cas de maladie, maternité ou accident

Vous devez :

- Remplir une attestation de salaire pour la CPAM.
- Déclarer tout accident du travail dans les 48 heures.
- Remettre la feuille d'accident pour la prise en charge des soins.

Pourquoi ?

Les cotisations versées ouvrent des droits.

Sans ces documents, l'assistante maternelle ne peut pas percevoir ses indemnités journalières.

Formulaires disponibles sur ameli.fr.

6. En cas de fin de contrat

À la rupture, vous devez remettre :

- L'attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)
- Le certificat de travail
- Le reçu pour solde de tout compte

Pourquoi ces documents sont obligatoires ?

Ils permettent à l'assistante maternelle :

- D'ouvrir ses droits au chômage
- De prouver son expérience professionnelle
- De vérifier les sommes versées

POINT DE VIGILANCE : LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ

Ne pas déclarer l'assistante maternelle constitue du travail dissimulé.

Sanctions possibles :

- Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement
- Jusqu'à 45 000 € d'amende
- Paiement rétroactif des cotisations sur 5 ans
- Majoration et pénalités
- Indemnité prud'homale pouvant atteindre 6 mois de salaire

Pourquoi les sanctions sont lourdes ?

Parce que la déclaration protège :

- Le salarié (maladie, chômage, retraite)
- L'enfant
- L'employeur

Attestation France Travail : (Si l'employeur refuse de la délivrer, s'il la délivre tardivement ou donne des informations erronées, il s'expose à verser des dommages-intérêts au salarié. En effet, la non-remise de l'attestation empêche le salarié de s'inscrire à pôle emploi, ce qui lui cause systématiquement un préjudice. (Cass. Soc. 25 janvier 2012 n° 10-11590). Par ailleurs, la non-délivrance de l'attestation France travail est passible d'une amende d'un montant maximum de 1.500 euros (Article R1238-7 du code du travail). Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin que l'employeur soit contraint, sous astreinte, de délivrer cette attestation).

Certificat de travail : Article R1238-3 du code du travail : le fait de ne pas délivrer au salarié un certificat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L.1234-19, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Déclaration à PAJEMPLOI

Chaque mois, l'employeur doit déclarer le salaire versé à Pajemploi.

Cette déclaration permet le calcul des cotisations et le versement des aides.

Les éléments à déclarer sont : les jours d'activité, les heures normales, les heures complémentaires, les congés payés et les indemnités.

Il est essentiel de distinguer salaire et indemnités.

1. Qui doit déclarer ?

L'employeur qui bénéficie du Complément de libre choix du mode de garde (CMG) doit effectuer chaque mois une déclaration auprès de Pajemploi.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 – Socle commun, article 42 - Socle assistant maternel, article 91

Pourquoi cette déclaration est obligatoire ?

Parce qu'elle permet :

- Le calcul des cotisations sociales
- Le versement du CMG
- La validation des droits sociaux de l'assistante maternelle

2. Le nombre de jours d'activité

Il s'agit du nombre de jours rémunérés et non du nombre de jours réellement travaillés.

Ce nombre est généralement fixe car il résulte de la mensualisation.

En année complète (52 semaines)

Le nombre de jours déclarés correspond à la moyenne mensuelle suivante :

Nombre de jours d'accueil par semaine Nombre de jours à déclarer par mois

1 jour	5 jours
2 jours	9 jours
3 jours	13 jours
4 jours	18 jours
5 jours	22 jours

Cette moyenne résulte du calcul annuel divisé par 12 mois.

En année incomplète

Formule :

Nombre de jours par semaine × nombre de semaines prévues ÷ 12

Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

Pourquoi arrondir ?

Parce que Pajemploi ne prend pas en compte les décimales.

Référence :

Socle assistant maternel, article 91

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas confondre jours travaillés et jours payés.

Même si l'enfant est absent, si la mensualisation prévoit un salaire, les jours restent déclarés.

3. Les heures normales

Il s'agit des heures mensualisées prévues au contrat.

Elles comprennent :

- Les heures d'accueil prévues
- Les congés payés lorsqu'ils sont inclus dans la mensualisation (année complète)

Elles n'incluent pas :

- Les heures complémentaires
- Les heures majorées

Pourquoi cette distinction ?

Parce que les heures complémentaires et majorées sont déclarées séparément et peuvent modifier le calcul des cotisations.

4. Les heures complémentaires et majorées

Heures complémentaires :

Heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat. Elles peuvent être majorées si un accord est écrit dans le contrat de travail.

Heures majorées :

Heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine.

Pourquoi une majoration après 45 heures ?

Parce que 45 heures constituent la durée conventionnelle de référence.

⚠ POINT DE VIGILANCE

Les heures complémentaires doivent être acceptées par l'assistante maternelle.

L'employeur ne peut pas imposer une augmentation régulière du temps de travail sans avenant écrit.

5. Les congés payés

En année complète

Les congés sont inclus dans la mensualisation.

Ils ne sont pas déclarés séparément pendant le contrat.

Référence :

Socle assistant maternel, article 102 (Congés payés – année complète)

En année incomplète

Les congés sont payés en plus de la mensualisation.
Ils doivent être déclarés au moment de leur paiement.

Référence :

Socle assistant maternel, article 102 (Congés payés – année incomplète)

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas déclarer les jours réellement travaillés, mais les jours payés issus de la mensualisation.

À la rupture du contrat

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être déclarée.

Référence :

Socle assistant maternel, article 123

Pourquoi ?

Parce que tout congé acquis et non pris doit être indemnisé.

6. Les indemnités

Indemnité obligatoire :

- Indemnité d'entretien (article 114 socle assistant maternel)

Indemnités pouvant être déclarées :

- Indemnité de repas
- Indemnité kilométrique
- Frais de transport
- Indemnité de rupture

Pourquoi distinguer salaire et indemnités ?

Parce que les indemnités ne sont pas soumises aux mêmes règles de cotisation.

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas inclure les indemnités d'entretien dans le salaire horaire.
Elles sont distinctes et doivent apparaître séparément sur le bulletin Pajemploi.

Congé maternité de l'employeur

Le congé maternité du parent employeur n'est pas un motif prévu par la loi pour suspendre automatiquement le contrat de l'assistante maternelle.

Le contrat étant conclu pour l'accueil de l'enfant, ce sont les règles relatives aux absences de l'enfant qui s'appliquent.

Trois solutions existent :

- Maintenir le contrat tel quel
- Signer un avenant temporaire
- Rompre le contrat (retrait d'enfant)

Chaque solution a des conséquences juridiques et financières.

1. Principe juridique applicable

Le congé maternité du parent employeur n'est pas prévu comme un cas spécifique dans la Convention collective.

Le contrat de travail est conclu pour l'accueil de l'enfant.

Ce n'est pas un contrat lié à la situation professionnelle du parent.

Par conséquent, lorsque l'enfant n'est pas confié pendant le congé maternité, on applique les règles relatives aux absences de l'enfant.

Référence:

Article 105 (absences de l'enfant).

Principe rappelé :

Les absences non prévues au contrat ne suspendent pas automatiquement la rémunération, sauf cas expressément prévus.

Pourquoi ?

Parce que la mensualisation garantit un salaire stable à l'assistante maternelle en contrepartie de sa disponibilité.

2. Première solution : maintien du contrat sans modification

Principe

Le contrat continue normalement.

L'employeur ne peut pas suspendre le salaire du seul fait qu'il garde l'enfant pendant son congé maternité.

Référence jurisprudentielle:

Cour d'appel d'Amiens, 27 septembre 2011, n° 10-03599. Dans cette décision, l'employeur a été condamné à verser le salaire mensualisé pendant le congé maternité.

Conséquences

- L'assistante maternelle est rémunérée normalement.
- Elle doit rester disponible aux horaires prévus au contrat.
- Elle ne peut pas proposer la place à un autre enfant.
- L'employeur continue de percevoir la PAJE.

Pourquoi cette solution est juridiquement sécurisée ?

Parce qu'elle respecte le contrat initial et le principe de mensualisation.

🔍 POINT DE VIGILANCE

Le fait que l'enfant ne soit pas confié pendant plusieurs semaines ne supprime pas l'obligation de payer le salaire si le contrat est maintenu.

Le congé maternité du parent n'est pas un cas légal de suspension du contrat.

3. Deuxième solution : signature d'un avenant temporaire

Principe

Les deux parties peuvent convenir de modifier temporairement le contrat par écrit.

Cet avenant peut prévoir :

- Une réduction du nombre d'heures
- Une baisse temporaire de rémunération

Pourquoi un écrit est indispensable ?

Parce que la durée du travail et la rémunération sont des éléments essentiels du contrat.

Ils ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

Conséquences

- L'assistante maternelle perçoit un salaire réduit pendant cette période.
- La place est conservée pour la reprise.
- Les aides Pajemploi sont maintenues dans la limite des règles applicables (85 % du salaire versé, comme indiqué dans votre document).

Difficultés pratiques

- Nouveau calcul de mensualisation
- Régularisation éventuelle en année incomplète
- Gestion plus complexe sur le plan administratif

Inconvénient:

L'assistante maternelle ne bénéficie d'aucune indemnisation chômage puisqu'il n'y a pas rupture du contrat.

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Un employeur ne peut pas imposer une diminution d'heures.
Sans accord écrit, le contrat initial continue de produire ses effets.

4. Troisième solution : retrait d'enfant (rupture du contrat)

Principe

L'employeur peut décider de rompre le contrat.

Procédure rappelée:

- Lettre recommandée avec accusé de réception
- Respect du préavis
- Remise des documents de fin de contrat
- Paiement du solde de tout compte

Conséquences

- La place n'est plus garantie pour la reprise.
- L'assistante maternelle peut proposer la place à un autre enfant.
- Elle peut s'inscrire à France Travail et percevoir une indemnisation chômage.

Elle ne peut pas accueillir l'enfant occasionnellement sans établir un nouveau contrat, avec vigilance sur les règles de cumul chômage.

En cas de réembauche ultérieure

- Un engagement réciproque peut être signé pour garantir une future reprise.
- Un nouveau contrat doit être établi.
- L'ancienneté n'est pas reprise, sauf clause contraire.
- L'employeur ne peut pas imposer une nouvelle période d'essai si les conditions d'accueil sont identiques.

Référence jurisprudentielle:

Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2002, n° 00-40749.

⚠ POINT DE VIGILANCE

Rompre le contrat supprime toute garantie de place.

Si la reprise de travail est certaine, cette solution doit être mûrement réfléchie.

Le contrat de travail

Le contrat de travail est **obligatoire** et doit être **écrit**.

Il fixe les règles de l'accueil : durée du travail, rémunération, congés, période d'essai, organisation.

Il peut être conclu en CDI (forme normale), en CDD (cas limités) ou pour un accueil occasionnel.

Le contrat protège les deux parties et évite les malentendus.

1. L'obligation d'un contrat écrit

Le contrat de travail doit obligatoirement être établi par écrit.

Références :

Convention collective du 22 juillet 2022 : – Socle commun, article 41 – Socle assistant maternel, article 90

Il doit être signé au plus tard le premier jour d'accueil, y compris pendant la période d'adaptation.

Pourquoi un écrit est indispensable ?

Parce que le contrat formalise :

- Les horaires d'accueil
- Le nombre de semaines travaillées
- Le salaire horaire
- La mensualisation
- Les congés payés
- Les indemnités
- La période d'essai

En cas de désaccord, c'est le contrat écrit qui fait foi.

🔍 POINT DE VIGILANCE

Un contrat oral expose à des litiges.

En l'absence d'écrit, les juges peuvent retenir les éléments les plus favorables au salarié.

2. Les mentions obligatoires du contrat

Le contrat doit préciser notamment :

- L'identité des parties
- Le numéro d'agrément
- La date de début du contrat
- Les horaires précis d'accueil
- Le nombre de semaines travaillées dans l'année
- Le salaire horaire brut
- La méthode de mensualisation
- Les indemnités (entretien, repas, déplacement)
- Les modalités de paiement
- La période d'essai

Référence :

Socle commun, article 41

Pourquoi ces éléments sont essentiels ?

Parce qu'ils déterminent la base du calcul du salaire et des droits.

3. Les différents types de contrats

A. Le CDI (Contrat à Durée Indéterminée)

Le CDI est la forme normale du contrat.

Référence :

Socle commun, article 41

Il ne prévoit pas de date de fin.

Même si l'entrée à l'école est envisagée, le contrat reste un CDI jusqu'à sa rupture formelle.

Pourquoi ?

Parce que le besoin d'accueil est considéré comme durable tant qu'il existe.

Le salaire est obligatoirement mensualisé sur 12 mois.

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Inscrire une date de fin liée à l'entrée à l'école.

Ce n'est pas conforme : le contrat reste un CDI tant qu'il n'est pas rompu selon les règles prévues.

B. Le CDD (Contrat à Durée Déterminée)

Le CDD est possible uniquement dans des situations précises.

Référence :

Socle commun, article 41

Il peut être utilisé notamment pour :

- Remplacer une assistante maternelle absente (maladie, congé maternité, formation, etc.)

Le contrat doit obligatoirement mentionner :

- Le motif précis
- Le nom de la personne remplacée

Durée maximale : 18 mois renouvellement compris.

Pourquoi ces conditions strictes ?

Parce que le CDD est une exception au CDI.

Il ne peut pas répondre à un besoin permanent.

À la fin du CDD :

- Indemnité de précarité de 10 %
- Indemnité compensatrice de congés payés

⚠ POINT DE VIGILANCE

Un CDD utilisé sans motif valable peut être requalifié en CDI par le Conseil de prud'hommes.

C. Le contrat d'accueil occasionnel

Il concerne un accueil ponctuel et de courte durée. C'est un contrat dit « de dépannage »

Il n'y a pas de mensualisation.

Le salaire est calculé sur les heures réellement prévues.

Les congés payés sont versés sous forme d'indemnité de 10 %.

Pourquoi ce régime particulier ?

Parce que l'accueil n'est ni régulier ni planifié sur l'année.

4. La période d'essai

La période d'essai doit être prévue dans le contrat.

Référence :

Socle commun, article 44 et socle assistant maternel Article 95

Sa durée dépend du nombre de jours d'accueil par semaine (selon les dispositions conventionnelles).

Pourquoi prévoir une période d'essai ?

Elle permet :

- À l'employeur de vérifier l'organisation de l'accueil
- À l'assistante maternelle de confirmer que les conditions conviennent
- Pendant cette période, la rupture est simplifiée.

🔔 POINT DE VIGILANCE

Sans mention écrite dans le contrat, aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du travail et la mensualisation

La durée du travail d'une assistante maternelle est encadrée par la Convention collective.

La durée de référence est fixée à 45 heures par semaine.

Le salaire est obligatoirement mensualisé sur 12 mois, que l'accueil soit prévu sur une année complète ou incomplète.

La mensualisation garantit un revenu stable et évite les variations d'un mois à l'autre.

1. La durée du travail

Durée conventionnelle de référence

La durée de travail de référence est fixée à 45 heures par semaine.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle assistant maternel, article 96

Pourquoi 45 heures ?

Parce que c'est la durée retenue par la convention pour déterminer le seuil des heures majorées.

Durée maximale

La durée maximale de travail est encadrée.

- 48 heures maximum par semaine en moyenne
- Respect des temps de repos obligatoires

Référence :

Socle assistant maternel, article 96

Temps de repos

L'assistante maternelle doit bénéficier :

- D'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives
- D'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives

Pourquoi ces règles ?

Parce que la santé et la sécurité du salarié doivent être protégées.

🔔 POINT DE VIGILANCE

Le non-respect des durées maximales et des temps de repos peut engager la responsabilité de l'employeur.

2. La mensualisation du salaire

La mensualisation est obligatoire.

Référence :

Socle assistant maternel, article 108

Pourquoi mensualiser ?

Parce qu'elle permet :

- Un salaire identique chaque mois
- Une stabilité financière pour l'assistante maternelle
- Une meilleure lisibilité pour l'employeur

La mensualisation est toujours calculée sur 12 mois.

3. L'année complète

On parle d'année complète lorsque l'enfant est accueilli 52 semaines par an, incluant les 5 semaines de congés payés.

Dans ce cas :

Les congés payés sont inclus dans la mensualisation.

Formule de calcul

Nombre d'heures par semaine × taux horaire × 52 semaines ÷ 12 mois

Pourquoi diviser par 12 ?

Parce que le salaire est lissé sur l'année, même pendant les congés.

4. L'année incomplète

On parle d'année incomplète lorsque l'accueil est prévu sur moins de 47 semaines travaillées.

Les congés payés ne sont pas inclus dans la mensualisation.

Ils seront payés en plus.

Formule de calcul

Nombre d'heures par semaine × taux horaire × nombre de semaines travaillées ÷ 12 mois

Pourquoi les congés sont-ils payés en plus ?

Parce que le salaire mensualisé ne comprend que les semaines effectivement travaillées.

Référence :

Socle assistant maternel, articles 109-1 et 109-2

 ERREUR FRÉQUENTE

Ne jamais calculer la mensualisation uniquement sur les mois d'accueil réels.

Le calcul doit toujours être ramené à 12 mois.

5. Régularisation en année incomplète

Si le nombre d'heures réellement effectuées diffère du nombre d'heures mensualisées, une régularisation peut être nécessaire.

Pourquoi ?

Parce que la mensualisation est une moyenne.

À la fin du contrat ou lors d'une modification importante, il faut comparer :

- Les heures réellement effectuées
- Les heures rémunérées

Référence :

Socle assistant maternel, article 109-2

🔍 POINT DE VIGILANCE

La régularisation ne peut pas conduire à récupérer un “trop-perçu” sur les congés payés acquis.

La période de familiarisation (adaptation)

La période de familiarisation (adaptation) n'est pas obligatoire mais elle est fortement conseillée. Elle fait partie de la période d'essai. Elle doit être rémunérée et donne lieu au versement des indemnités (notamment l'indemnité d'entretien), même si l'accueil dure peu de temps. Le contrat commence dès le premier jour de cette période : la mensualisation démarre donc immédiatement et le mois incomplet n'est pas payé “au réel”.

1. Définition et intérêt de la période de familiarisation

La période de familiarisation (adaptation) n'est pas obligatoire, mais elle est vivement conseillée.

Elle permet :

- Aux parents employeurs de prendre leurs repères.
- À l'enfant de s'habituer progressivement à un nouveau lieu, de nouvelles personnes et de nouveaux rythmes.
- À l'assistante maternelle de mieux comprendre les habitudes et besoins de l'enfant.

Pourquoi c'est important ?

Parce que l'arrivée de l'enfant constitue un changement (lieu, personnes, horaires). Cette période vise à préserver au maximum un sentiment de sécurité et de continuité, nécessaire à chacun (enfant, parents, assistante maternelle).

2. Statut : adaptation, période d'essai et rémunération

- A) Elle fait partie de la période d'essai
La période de familiarisation est incluse dans la période d'essai.
- B) Elle doit être rémunérée
Dès lors que le contrat commence, la mensualisation commence aussi.

Pourquoi ?

Parce que juridiquement, dès qu'il y a début de contrat, il y a obligation de rémunération selon les règles prévues au contrat (mensualisation), et non selon un paiement “au réel” du mois incomplet.

- C) Elle doit être payée, même si l'enfant est peu présent
La période de familiarisation doit être payée, ainsi que les indemnités d'entretien, même pour 1 heure.

🔍 POINT DE VIGILANCE

“Adaptation” ne veut pas dire “gratuit” ni “au réel”.

Le contrat démarre dès le premier jour : la rémunération est due selon les modalités prévues, et les indemnités aussi.

3. Durée maximale et durée conseillée

- Durée maximale : 1 mois.
- Recommandation pratique : 1 à 2 semaines, idéalement sur une semaine complète à quinze jours.

Pourquoi éviter une adaptation trop longue ?

Parce qu'une adaptation très étalée peut rendre l'organisation difficile et peut créer des incompréhensions sur les horaires réellement “réservés” et dus.

4. Comment fixer les horaires et la rémunération pendant l'adaptation

Cas 1 : aucune modalité d'adaptation n'est indiquée dans le contrat

Dans ce cas, la rémunération est due en totalité, sur la base de la mensualisation calculée sur les horaires qui seront pratiqués après l'adaptation, que l'enfant soit amené ou non.

Pourquoi ?

Parce que, sans précision écrite, c'est l'horaire contractuel "normal" qui s'applique dès le début du contrat.

Cas 2 : des jours et horaires d'adaptation sont indiqués dans le contrat

Dans ce cas, la rémunération est basée sur les jours et horaires indiqués pour cette période (que l'enfant soit amené ou pas).

Pourquoi ?

Parce que le contrat prévoit alors une organisation spécifique pour cette phase, qui devient la référence.

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas écrire les horaires d'adaptation, puis payer "selon ce qui s'est fait".

Sans mention contractuelle, c'est la mensualisation sur les horaires post-adaptation qui s'applique.

5. Indemnité d'entretien minimale pendant l'adaptation

Une indemnité d'entretien minimale de 2,65 € doit être versée pour chaque jour (de 8 heures ou moins), même si le temps de présence n'est que d'une heure.

Pourquoi ?

Parce que l'indemnité d'entretien compense des frais liés à l'accueil (mise à disposition du logement, matériel, eau, chauffage, jeux...), indépendamment du nombre d'heures, dans la limite indiquée.

6. Exemple d'organisation progressive (exemple à adapter)

1er jour : 1 h avec un ou les deux parent(s)

2e jour : 2 h seul

3e jour : 2 h avec repas de midi

4e jour : 3 h avec une sieste et goûter

5e jour : 1/2 journée de 4 h

6e jour : une journée de 6 h

7e jour : une journée de 8 h

Pourquoi cette progression ?

Parce qu'elle permet d'augmenter progressivement le temps de séparation et de tester les moments clés (repas, sieste) avant une journée complète.

CONSEIL PRATIQUE

L'objectif n'est pas de "tenir" un planning parfait, mais de sécuriser la transition. Une adaptation réussie repose sur l'observation (rythme, signaux, besoins) et une communication simple entre parents et assistante maternelle.

7. Point spécifique : mois incomplet au début du contrat

Le mois incomplet ne doit pas être payé au réel, mais mensualisé ; il faudra déduire les heures non travaillées selon le calcul de la Cour de cassation.

Pourquoi ce point est important ?

Parce qu'il évite de "casser" le principe de mensualisation dès le premier mois et fixe une méthode de déduction encadrée.

Les congés payés – l'essentiel

L'assistante maternelle acquiert des congés payés chaque année.

Les règles diffèrent selon que le contrat est en année complète ou en année incomplète.

Les congés peuvent être inclus dans la mensualisation ou payés en plus.

Deux méthodes de calcul existent : maintien de salaire ou règle des 10 %.

Le calcul doit toujours être comparé pour retenir la solution la plus favorable au salarié.

1. Acquisition des congés payés

L'assistante maternelle acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par période de 4 semaines travaillées.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle assistant maternel, article 102

La période de référence court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Pourquoi 2,5 jours ?

Parce que la règle générale du droit du travail s'applique :

- 5 semaines de congés payés par an pour un temps complet.

Jours ouvrables

Les congés sont décomptés en jours ouvrables (du lundi au samedi).

Un droit maximum de 30 jours ouvrables peut être acquis par an.

⚠ POINT DE VIGILANCE

Les jours fériés inclus dans une période de congé ne sont pas décomptés s'ils sont habituellement chômés.

2. Congés en année complète

En année complète (52 semaines d'accueil prévues), les congés sont inclus dans la mensualisation.

Référence :

Socle assistant maternel, article 102

Le salaire est maintenu pendant les congés.

Pourquoi ?

Parce que les 5 semaines de congés sont déjà intégrées dans le calcul :

$$\text{Heures hebdomadaires} \times \text{taux horaire} \times 52 \div 12$$

Il n'y a donc pas de paiement supplémentaire lors de la prise des congés.

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas ajouter 10 % en année complète.

Les congés sont déjà compris dans le salaire mensualisé.

3. Congés en année incomplète

En année incomplète (moins de 47 semaines travaillées), les congés ne sont pas inclus dans la mensualisation.

Référence :

Socle assistant maternel, article 102

Ils doivent être calculés et payés en plus.

4. Méthodes de calcul en année incomplète

Deux méthodes doivent être comparées :

Maintien de salaire

On calcule ce que l'assistante maternelle aurait perçu si elle avait travaillé pendant la période de congé.

Règle des 10 %

On calcule 10 % de la totalité des salaires bruts perçus pendant la période de référence (du 1er juin au 31 mai).

La méthode la plus favorable doit être retenue.

Pourquoi comparer ?

Parce que le droit du travail impose d'appliquer la solution la plus avantageuse pour le salarié.

🔍 POINT DE VIGILANCE

La règle des 10 % ne s'applique pas automatiquement.
Elle doit être comparée au maintien de salaire.

5. Modalités de paiement des congés en année incomplète

Les congés peuvent être payés :

- En une seule fois en juin
- Lors de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise

Toute autre modalité est proscrite

Le mode de paiement doit être prévu au contrat.

Pourquoi préciser ce point dans le contrat ?

Pour éviter toute contestation ultérieure.

6. Congés supplémentaires éventuels

Des jours supplémentaires peuvent être accordés :

- En cas de fractionnement par l'employeur des congés principaux
- Pour enfants à charge de moins de 15 ans
- En cas d'ancienneté selon les dispositions conventionnelles

Référence :

Socle assistant maternel, article 102

Pourquoi ces jours supplémentaires ?

Parce que la convention collective améliore certaines dispositions du droit commun.

7. Congés à la rupture du contrat

À la fin du contrat, les congés acquis et non pris doivent être indemnisés.

Référence :

Socle assistant maternel, article 123

Pourquoi ?

Parce que les congés constituent un droit acquis.

🔍 ERREUR FRÉQUENTE

Ne pas oublier d'inclure les congés payés acquis dans le solde de tout compte.

Retenue sur salaire

La mensualisation garantit un salaire identique chaque mois.

Cependant, dans certaines situations (absence non rémunérée), une retenue sur salaire peut être effectuée.

Cette retenue doit être calculée selon une méthode précise fixée par la jurisprudence.

On ne peut jamais déduire "au réel" sans appliquer la méthode légale.

1. Principe général

La mensualisation repose sur une moyenne annuelle.
Elle ne correspond pas exactement au nombre d'heures réellement effectuées chaque mois.

En conséquence :

Toute retenue sur salaire doit être calculée selon une méthode précise validée par la Cour de cassation.

Référence jurisprudentielle :

Cour de cassation, chambre sociale, 20 janvier 1999, n° 96-45042.

Pourquoi cette règle existe-t-elle ?

Parce que la mensualisation est un lissage annuel.
Déduire "au réel" fausserait l'équilibre du contrat.

2. Dans quels cas peut-on pratiquer une retenue ?

Une retenue sur salaire est possible uniquement dans certains cas :

- Absence non rémunérée de l'assistante maternelle
- Absence de l'enfant prévue par la convention (exemple : maladie de l'enfant dans les limites autorisées)
- Début ou fin de contrat en cours de mois

En dehors de ces cas, le salaire est dû.

⚠ POINT DE VIGILANCE

Une absence de l'enfant non prévue au contrat ne justifie pas une retenue.

3. Méthode de calcul de la retenue

La méthode de la Cour de cassation doit être appliquée.

Formule :

$$\text{Salaire mensualisé} \div \text{nombre d'heures qui auraient dû être travaillées dans le mois} \\ \times \text{nombre d'heures non travaillées}$$

Pourquoi cette méthode ?

Parce qu'elle garantit une proportion juste et respecte le principe de mensualisation.

Exemple explicatif

Salaire mensualisé : 600 €
Heures prévues dans le mois : 160 heures
Heures d'absence non rémunérées : 10 heures

Calcul :

$$600 \div 160 \times 10 = 37,50 \text{ € de retenue}$$

$$\text{Le salaire versé sera donc : } 600 \text{ €} - 37,50 \text{ €} = 562,50 \text{ €}$$

⚠ ERREUR FRÉQUENTE

Ne jamais multiplier directement le taux horaire par les heures d'absence.
La retenue doit être calculée à partir du salaire mensualisé.

4. Début ou fin de contrat en cours de mois

Si le contrat commence ou se termine en cours de mois, la rémunération doit être calculée selon la même méthode de déduction.

Pourquoi ?

Parce que la mensualisation ne s'applique que sur les heures réellement couvertes par le contrat.

5. Absence de l'enfant pour maladie

Des règles spécifiques existent concernant la maladie de l'enfant.

La retenue est possible uniquement dans les conditions prévues par la Convention collective (article 14 relatif aux absences de l'enfant).

Au-delà des limites prévues, le salaire est maintenu.

Pourquoi cette limite ?

Parce que la mensualisation protège la stabilité des revenus.

6. Les jours fériés

Les jours fériés sont rémunérés sous conditions.

Ils sont payés s'ils tombent un jour habituellement travaillé et si les conditions d'ancienneté prévues sont remplies.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle assistant maternel Article 101.

Pourquoi ne sont-ils pas automatiquement payés ?

Parce que le paiement dépend des conditions prévues par la convention.

🔍 POINT DE VIGILANCE

Un jour férié ne peut pas être récupéré, sauf accord spécifique prévu par la convention.

L'avenant au contrat de travail

Un avenant est un document écrit qui modifie un contrat existant.

Il est obligatoire dès qu'un élément essentiel du contrat change (horaires, nombre de semaines, salaire...).

Aucune modification ne peut être imposée unilatéralement.

Sans accord écrit signé des deux parties, le contrat initial continue de s'appliquer.

1. Définition

Un avenant est un document écrit qui vient modifier certaines clauses du contrat de travail initial.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle commun, article 41 (modification du contrat)

2. Quand un avenant est-il nécessaire ?

Un avenant est obligatoire dès qu'il y a modification d'un élément essentiel du contrat, notamment :

- Changement du nombre d'heures d'accueil
- Modification des horaires
- Passage d'année complète à année incomplète
- Modification du nombre de semaines travaillées
- Changement du salaire horaire
- Modification importante de l'organisation de l'accueil

Pourquoi un écrit est-il indispensable ?

Parce que la durée du travail et la rémunération sont des éléments essentiels du contrat.

Ils ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

🔍 POINT DE VIGILANCE

Un employeur ne peut pas imposer une modification.

Si l'assistante maternelle refuse de signer l'avenant, le contrat initial continue de s'appliquer.

3. Refus d'avenant

L'assistante maternelle peut refuser un avenant.

Pourquoi ?

Parce qu'un contrat de travail repose sur l'accord des deux parties.

Si l'employeur souhaite malgré tout modifier l'organisation, il peut envisager une rupture du contrat (retrait d'enfant), en respectant la procédure.

🔍 ERREUR FRÉQUENTE

Modifier les horaires "à l'oral" sans avenant écrit.

En cas de litige, c'est le contrat initial qui fera foi.

Le salaire

Le salaire comprend le salaire horaire de base et peut inclure des majorations.

Il est distinct des indemnités (entretien, repas, déplacement).

Le salaire doit respecter le minimum conventionnel.

Il est déclaré chaque mois via Pajemploi.

1. Le salaire horaire

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au minimum prévu par la Convention collective.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle assistant maternel, article 107

Pourquoi un minimum ?

Parce que la convention collective fixe un plancher obligatoire.

Le salaire est librement négocié au-delà de ce minimum.

2. Distinction entre salaire et indemnités

Le salaire rémunère le travail effectué.

Les indemnités compensent des frais engagés par l'assistante maternelle.

Indemnités principales :

- Indemnité d'entretien (obligatoire)
- Indemnité de repas
- Indemnité kilométrique

Référence :

Socle assistant maternel, article 107

Pourquoi les distinguer ?

Parce que les indemnités ne constituent pas du salaire et ne sont pas soumises aux mêmes règles de cotisations.

🔍 ERREUR FRÉQUENTE

Inclure l'indemnité d'entretien dans le taux horaire.

Elle doit apparaître séparément.

3. Majoration des heures

Les heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine sont majorées.

Référence :

Socle assistant maternel, article 110

Le taux de majoration doit être précisé au contrat.

Pourquoi ?

Parce que 45 heures constituent la durée conventionnelle de référence.

4. Paiement du salaire

Le salaire est versé à la date prévue au contrat.

Il doit être déclaré mensuellement via Pajemploi.

Pourquoi la déclaration est-elle indispensable ?

Parce qu'elle permet :

- Le calcul des cotisations
 - L'ouverture des droits sociaux
 - Le versement des aides CAF
-

5. Salaire net et salaire brut

Le contrat mentionne le salaire brut.

Pajemploi calcule automatiquement les cotisations et le salaire net.

Pourquoi distinguer brut et net ?

Parce que les droits sociaux (retraite, indemnités journalières) sont calculés sur le salaire brut.

🔔 POINT DE VIGILANCE

Toujours vérifier que le salaire déclaré correspond exactement au salaire réellement versé.

La rupture du contrat de travail

Le contrat peut être rompu par le parent employeur (retrait d'enfant) ou par l'assistante maternelle (démission).

La rupture doit respecter une procédure précise : notification écrite, préavis, calcul des indemnités.

À la fin du contrat, des documents obligatoires doivent être remis.

Le non-respect de ces règles peut entraîner des litiges.

1. Le retrait d'enfant (rupture à l'initiative du parent)

Le parent employeur peut mettre fin au contrat à tout moment.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022 - Socle commun, article 119

La rupture doit être notifiée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature).

Pourquoi un écrit est-il obligatoire ?

Parce qu'il fixe officiellement la date de début du préavis.

POINT DE VIGILANCE

Une rupture verbale n'a pas de valeur juridique claire.
Sans écrit, il peut être difficile de prouver la date de début du préavis.

2. Le préavis

La durée du préavis dépend de l'ancienneté.

Référence :

Socle commun, article 63 et article 120 du socle assistant maternel

En règle générale :

- Moins 3 mois d'ancienneté : préavis de 8 jours
- Entre 3 mois et un an : préavis de 15 jours
- Plus d'un an : préavis de 1 mois

Le préavis commence à la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pourquoi un préavis ?

Parce qu'il permet :

- À l'assistante maternelle de rechercher un nouvel accueil
- À l'employeur d'organiser la transition

Dispense de préavis

Le préavis peut être :

- Effectué normalement
- Dispensé par l'employeur

Si l'employeur dispense de préavis, il doit verser l'indemnité compensatrice correspondante.

3. L'indemnité de rupture

Une indemnité de rupture est due si l'assistante maternelle a au moins 9 mois d'ancienneté.

Référence :

Socle commun, article 65 et article 121 Socle assistant maternel

Elle correspond à un pourcentage des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités).

Pourquoi cette indemnité ?

Parce qu'elle compense la perte d'emploi lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur.

ERREUR FRÉQUENTE

Inclure les indemnités d'entretien dans le calcul de l'indemnité de rupture.
Seuls les salaires sont pris en compte.

4. Indemnité compensatrice de congés payés

À la fin du contrat, les congés acquis et non pris doivent être indemnisés.

Référence :

Socle commun, article 66 et article 123 Socle assistant maternel

La méthode la plus favorable entre :

- Maintien de salaire
- Règle des 10 %

doit être retenue.

Pourquoi ?

Parce que les congés payés constituent un droit acquis.

5. Régularisation en année incomplète

En année incomplète, une régularisation doit être effectuée à la fin du contrat.

Il faut comparer :

- Les heures réellement effectuées
- Les heures déjà rémunérées via la mensualisation

Pourquoi ?

Parce que la mensualisation repose sur une moyenne annuelle.

6. Les documents obligatoires de fin de contrat

L'employeur doit remettre :

- L'attestation France Travail
- Le certificat de travail
- Le reçu pour solde de tout compte

Référence :

Socle commun, article 69

Pourquoi ces documents sont indispensables ?

Ils permettent :

- L'ouverture des droits au chômage
- La justification de l'expérience professionnelle
- La validation des sommes versées

⚠ POINT DE VIGILANCE

L'absence de remise des documents peut entraîner des dommages et intérêts.

7. Cas particuliers

Rupture pendant la période d'essai

La rupture est possible sans application des règles classiques du préavis, mais doit respecter les délais de prévenance prévus par la convention.

Démission de l'assistante maternelle

La démission doit également être notifiée par écrit et respecter un préavis.

Suspension, modification ou retrait d'agrément

Principe

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistante maternelle s'impose aux parties.

Référence :

Convention collective du 22 juillet 2022

Socle assistant maternel, article 119-3

Ces situations entraînent le retrait forcé de l'enfant.

Pourquoi ?

Parce que l'agrément est une condition indispensable à l'exercice de la profession.
Sans agrément valide, l'assistante maternelle ne peut plus légalement accueillir d'enfant.

Conséquences juridiques

Le contrat est rompu :

- Sans préavis
- Sans indemnité de rupture

La rupture intervient du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément.

Pourquoi n'y a-t-il pas de préavis ?

Parce que la poursuite du contrat devient juridiquement impossible.

Indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due.

Référence :

Socle commun, article 67

Pourquoi ?

Parce que les congés payés constituent un droit acquis, même en cas de rupture imposée.

🔗 POINT DE VIGILANCE

Même en l'absence d'indemnité de rupture, les congés acquis et non pris doivent obligatoirement être indemnisés.

Rupture du contrat du fait du décès

Certaines situations entraînent automatiquement la rupture du contrat.

A. Décès de l'assistante maternelle

Le décès de l'assistante maternelle met fin immédiatement au contrat.

Pourquoi ?

Parce que le contrat de travail est conclu intuitu personae (en considération de la personne).

Conséquences :

Le contrat prend fin de plein droit.

Les sommes dues (salaire, congés payés acquis) doivent être réglées aux ayants droit.

B. Décès de l'enfant

Le décès de l'enfant entraîne également la rupture automatique du contrat.

Pourquoi ?

Parce que l'objet même du contrat (l'accueil de l'enfant) disparaît.

Conséquences :

Le contrat est rompu de plein droit.

Les règles relatives au solde des droits acquis (congés payés notamment) s'appliquent.

🔗 POINT DE VIGILANCE

Même dans ces situations exceptionnelles, le règlement des sommes dues (salaire au prorata, congés payés acquis) reste obligatoire.

Obligation vaccinale

Conformément à la loi du 30 décembre 2017, mise en application par le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018, 11 vaccins sont rendus obligatoires pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2018. L'employeur devra fournir tous les 3 mois, à chaque nouvelle vaccination ou rappel:

- soit une copie des pages du carnet de santé référent aux vaccinations, attestant de la réalisation des vaccinations obligatoires au regard de l'âge de l'enfant.
- soit un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Ces informations médicales seront transmises aux services de PMI pour vérification par un personnel médical habilité.

Le personnel médical de la PMI avisera en retour l'assistante maternelle si une anomalie est détectée et un échange aura lieu directement entre la PMI et les parents pour résoudre le problème qui serait posé.

Dans le cas où l'employeur n'est pas en mesure de produire l'un de ces documents, il devra régulariser la situation au maximum dans les 3 mois. Passé ce délai, l'assistante maternelle informera la puéricultrice et l'enfant ne pourra plus être accueilli, son absence ne sera pas imputable à l'assistante maternelle (absence non-déductible du salaire).

L'employeur devra alors, soit se mettre en conformité des termes ci-dessus, soit procéder à la rupture du contrat dans le respect des termes indiqués au chapitre "Rupture du contrat », à défaut le contrat sera rompu par prise d'acte sans préavis suivi d'une saisine du conseil des prud'hommes pour requalification en licenciement pour faute grave de l'employeur.

Ces principes s'entendent tant en début d'accueil, qu'au fur et à mesure du déroulé du contrat, au regard du calendrier d'obligations vaccinales.

Administration de médicaments

Il existe, dans les structures sociales et socio-éducatives, une question juridique récurrente, dont la réponse est peu appréciée par les professionnels, parce qu'elle ne correspond pas à leurs espérances : une éducatrice de jeunes enfants, une auxiliaire, un animateur, une ATSEM, un éducateur spécialisé (...) peuvent-ils administrer des médicaments à un enfant qui leur est confié ?

La réponse est définitivement non.

Elle repose sur une ambiguïté syntaxique, entretenue par les pouvoirs publics, et sur l'accumulation de différents textes, qui peut donner l'impression qu'il n'existe pas de réponse. C'est faux : le cadre légal est limpide.

Le droit d'administrer des médicaments est réservé aux médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes (article L 4111-1 CSP), aux infirmières et aux infirmiers (article L 4311-1 CSP), donc aux puéricultrices (mais pas aux aides-soignantes ou auxiliaires de puériculture). Toute autre personne qui administre un médicament se rend coupable du délit d'exercice illégal de la médecine (article L 4161-1 du code de la santé publique) : « *exerce illégalement la médecine toute personne qui prend part habituellement ou par direction suivie, même en présence d'un médecin, à l'établissement d'un diagnostic ou au traitement de maladies, congénitales ou acquises, réelles ou supposées, par actes personnels, consultations verbales ou écrites ou par tous autres procédés quels qu'ils soient, ou pratique l'un des actes professionnels (...) sans être titulaire d'un diplôme, certificat (...) exigé pour l'exercice de la profession de médecin* ».

Il n'existe pas de liste de médicaments moins dangereux que l'on peut administrer quand même : est en effet considéré comme médicament « *toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ou animales, ainsi que toute substance ou composition pouvant être utilisée chez l'homme ou chez l'animal ou pouvant leur être administrée, en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier leurs fonctions physiologiques en exerçant une action pharmacologique, immunologique ou métabolique* » (article L5111-1 du code de la santé publique, extraits).

En clair : impossible d'utiliser désinfectant, pommade, baume (etc.), il faut se contenter d'eau tiède et de savon (de Marseille, sans parfum ni colorant).

Il paraît difficile d'imaginer que le droit d'administrer des médicaments soit délégué aux éducateurs, animateurs, AMP (etc.) : ce serait ouvrir l'exercice de la médecine à des professionnels qui ne possèdent pas la formation nécessaire. Il est d'autre part inconcevable que les autorités de tutelle exigent soudain la présence, dans chaque structure, crèche, centre de loisirs, foyer, d'un professionnel de la santé. Il n'y a pas assez de diplômés, le coût serait insupportable pour les établissements.

Pourquoi c'est interdit ?

Parce que le professionnel qui administre un médicament en assume seul, à titre personnel, l'entière responsabilité, civile et pénale : on ne lui reprochera jamais d'avoir donné un traitement prescrit par un médecin, ça arrange tout le monde qu'il prenne des risques, on lui reprochera de l'avoir « mal » donné, il sera le seul responsable d'éventuelles conséquences dramatiques.

Oui, parce que de nombreux professionnels croient encore à cette forme hilarante de conte d'Andersen : ce serait la chef qui serait responsable, c'est elle qui trinquerait au cas où, et je serais couvert par le médecin qui a signé l'ordonnance. Je comprends combien il est tentant pour les pouvoirs publics (et pour les employeurs) de profiter d'autant de candeur et de naïveté !

D'autres sont convaincus qu'une autorisation des parents à la valeur d'une décharge, mais d'une décharge de quoi ?

Aucune autorisation, prescription, protocole ou décharge, aucun document, qu'il émane des parents, du médecin, de la hiérarchie, de qui que ce soit d'autre, ne peut exonérer le professionnel de sa responsabilité en cas d'accident, de réaction allergique, de choc anaphylactique : chacun est

pénalement, civilement et personnellement responsable de ses actes.

En ce qui concerne l'administration des médicaments, les pouvoirs publics ont trouvé LA solution, pour se débarrasser de ce problème qu'il leur est impossible de résoudre : jouer sur les mots, louvoyer, renvoyer le professionnel à ses propres responsabilités, profiter de sa méconnaissance du droit et des responsabilités, accumuler les réponses souvent contradictoires.

La circulaire DGS / DAS 99-320 du 4 juin 1999 estime que « *l'aide à la prise de médicaments n'est pas un acte relevant de l'article L 4161-1 du code de la santé, lorsque la prise du médicament est laissée par le médecin prescripteur à l'initiative d'une personne malade capable d'accomplir seule, et lorsque le mode de prise, compte tenu de la nature du médicament, ne présente pas de difficultés particulières ni ne nécessite un apprentissage* ». Elle continue et précise : « *lorsque la prise du médicament ne peut s'analyser comme une aide à la prise apportée à une personne malade (...), elle relève de la compétence des auxiliaires médicaux habilités à cet effet* ».

En clair, si l'enfant (la personne handicapée, âgée ...) est capable de prendre son traitement elle-même, le professionnel qui l'aide à accomplir les actes de la vie courante peut l'aider, lui rappeler l'heure, sécuriser la conservation ...

Si l'enfant (etc.) n'a pas la capacité de le faire seul, parce qu'il est trop jeune, parce qu'il est déficient, immobilisé, ou parce que la prise exige une préparation, une injection, seul un auxiliaire médical habilité, c'est-à-dire un infirmier, ou un médecin, peut le lui administrer : mettre un comprimé dans la bouche, ou dans la main, c'est administrer, donner un verre d'eau, c'est aider à la prise.

On comprend pourquoi, **dans les crèches, il y a des puéricultrices** : parce que les enfants ne sont pas en mesure de prendre seuls les traitements qui leur sont prescrits.

Tous les textes expriment la même idée, jouent sur la différence entre administrer et aider à la prise, avec d'autres mots, ou se focalisent sur un cadre précis, comme le Conseil d'État sur la petite enfance. Il précise que, « *lorsque les soins sont dispensés dans un établissement ou un service à domicile, à caractère sanitaire, social ou médico-social, l'infirmier peut, sous sa responsabilité, les assurer avec la collaboration d'aides-soignants ou d'auxiliaires de puériculture qu'il encadre et dans la limite de la compétence reconnue à ces derniers du fait de leur formation* ».

Les EJE ne sont pas mentionnés dans ce texte : ils ne peuvent même pas s'y raccrocher pour donner des médicaments, qu'ils dirigent la structure n'y changent rien. S'ils le font, il faut qu'ils soient bien conscients qu'ils auront à répondre de tout accident devant un tribunal correctionnel ou une cour d'assises, qu'ils auront à indemniser la victime ou sa famille, de leur poche s'ils ne sont pas assurés ...

Soyons positifs : vivre dangereusement donne à la vie du sel et du piment.

Ne confondez pas l'administration des médicaments et la non-assistance à personne en péril !

On entend souvent : si je ne donne pas, je vais être poursuivi ... La non-assistance à personne en péril (et non en danger, qui n'existe pas), est prévue et réprimée de cinq ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende par l'article 223-6 du code pénal, qui vise quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire. L'article 223-6 du code pénal prévoit également que sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours. La précision sans risque (...) pour les tiers n'est pas anodine : un EJE fait courir un risque aux enfants en leur donnant des médicaments, même prescrits, parce qu'il n'est pas capable d'intervenir en cas de problème ...

En cas d'urgence, seul le SAMU peut, par téléphone, donner l'autorisation de faire le nécessaire : quoi qu'il décide, il décharge la responsabilité du professionnel (ce n'est pas le cas du médecin de PMI, du médecin de famille, ou de la directrice qui pousse son caddie chez Auchan mais qui a emmené son portable ...).

L'article L313-26 du code de l'action sociale et des familles (modifié par la récente loi HPST) dispose : « *au sein des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, lorsque les personnes ne disposent pas d'une autonomie suffisante pour prendre seules le traitement prescrit par un médecin à l'exclusion de tout autre, l'aide à la prise de ce traitement constitue une modalité d'accompagnement de la personne dans les actes de sa vie courante* ». Il continue : « *l'aide à la prise des médicaments peut, à ce titre, être assurée* ».

par toute personne chargée de l'aide aux actes de la vie courante dès lors que, compte tenu de la nature du médicament, le mode de prise ne présente ni difficulté d'administration ni d'apprentissage particulier ». Cela ne change rien : le dernier paragraphe est très clair, et le conseil d'État a bien défini l'aide à la prise, qui est « un acte de la vie courante, lorsque la prise du médicament est laissée par le médecin prescripteur à l'initiative d'une personne malade capable d'accomplir seule ce geste et lorsque le mode de prise, compte tenu de la nature du médicament, ne présente pas de difficultés particulières ni ne nécessite un apprentissage » ...

La subtilité réside ici dans « une personne malade capable d'accomplir seule ce geste » ...

À RETENIR : “Administrer un médicament” n’est pas un geste anodin juridiquement. Le cadre présenté dit : non, sauf professions habilitées. En urgence : contacter le SAMU. Ne pas confondre avec la non-assistance à personne en péril.

POINTS DE VIGILANCE

Clarifier dans le contrat et les habitudes de communication : qui appelle qui, dans quels délais, et quoi faire en cas de fièvre/urgence (sans transformer cela en protocole médical, simplement pour éviter les malentendus).

L'enfant malade

Cadre général : sécurité, santé, épanouissement

L'article **L421-3** du code de l'action sociale et des familles rappelle que l'agrément est accordé si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis.

Qui décide d'accueillir un enfant malade ?

Il est rappelé que l'assistante maternelle n'est ni infirmière ni auxiliaire de santé, et que **l'assistante maternelle seule** peut décider d'accueillir un enfant malade, car elle engage sa responsabilité civile et pénale.

Exemple donné

Une assistante maternelle peut avoir en accueil un enfant “fragile” qui demande une vigilance particulière au contact de maladies même bénignes (ex : rhume).

Pourquoi un refus peut être légitime

Si un enfant malade est accueilli avec d'autres enfants en bonne santé, l'assistante maternelle ne peut plus garantir leur santé. Il est indiqué que personne ne peut lui reprocher de respecter les conditions de son agrément si elle refuse un enfant malade.

Il est aussi indiqué qu'il est préférable de ne pas mettre en accueil un enfant malade ou contagieux (ex : conjonctivite) et qu'un enfant malade est souvent mieux au calme chez ses parents qu'en collectivité.

Conséquences sur la rémunération : absences de l'enfant pour maladie

Référence :

Socle assistant maternel article 105

Règles présentées :

Courtes absences pour maladie de l'enfant : l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant ces absences, si le total ne dépasse pas 5 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Maladie longue : si la maladie dure 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décident soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

POINTS DE VIGILANCE

Bien compter en “jours d’accueil” (et non en jours calendaires) pour la limite des 10 jours, car c’est ce qui est indiqué.