

Termes	Anciennes mesures	Nouvelles mesures
Appellation des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Année Complète • Année Incomplète 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (équivalent année complète) • Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (équivalent année incomplète)
Jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> • Condition des 3 mois d'ancienneté pour la rémunération des jours fériés prévus chômés 	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération obligatoire des jours fériés chômés dès le début du contrat mais uniquement si le jour d'accueil précédant et suivant est travaillé. (Pas de rémunération pour un férié tombant sur une semaine d'absence) • Majoration de salaire de 10% obligatoire lorsqu'un jour férié est travaillé.
Indemnité de rupture**	<ul style="list-style-type: none"> • Calculée sur 12 mois d'ancienneté au minimum à la date d'envoi du courrier • Indemnité de 1/120ème des salaires nets possible 	<ul style="list-style-type: none"> • Calculée sur 9 mois d'ancienneté au minimum à la date d'envoi du courrier • 1/80ème des salaires bruts sur la totalité du contrat sauf si retrait d'agrément ou licenciement pour faute • Ce changement n'entraîne pas de perte de l'ancienneté sur le contrat
Période d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum <i>3 mois pour un CDI</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 30 jours calendaires (<i>quand déjà lié par un contrat = se confond à période d'adaptation max</i>). <i>Sinon moins 45 jours d'accueil = max 3 mois et max 2 mois si plus.</i> • Calcul par Cour de Cassation (même si fin de contrat durant cette période)

Durée de l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Maximum 45h par semaine avec temps de repos de 11h consécutives, tous contrats confondus, calculé sur 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Maximum 48h par semaine calculé sur 4 mois
Révision des planning et pose de semaines d'absence sans date renseignée au contrat	<ul style="list-style-type: none"> Délai de prévenance d'une semaine au minimum 	<ul style="list-style-type: none"> Délai de prévenance de 2 mois calendaires
Lieu d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> N'est pas obligatoirement précisé au contrat 	<ul style="list-style-type: none"> Doit être précisé au contrat
Heures complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> Pas de nombre d'heures complémentaires maximal prévu. 	<ul style="list-style-type: none"> Si plus d'un tiers d'heures sont faites en plus sur 16 semaines consécutives, un avenant doit être conclut <i>+ entre heures prévu au contrat et 45^{ème} heure.</i> Majoration des heures complémentaires "sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail"
Heures Supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> Majoration laissée à la négociation des 2 parties 	<ul style="list-style-type: none"> Majoration obligatoire de 10% minimum (pas précisé dans CCN)
Préavis**	<ul style="list-style-type: none"> 15 jours pour les contrats de moins d'un an 1 mois pour les contrats de plus d'un an 	<ul style="list-style-type: none"> 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et un an d'ancienneté 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an
Mode de paiement des congés payés	<ul style="list-style-type: none"> 10% d'acompte + régularisation en juin (toujours été illégale) Méthode des 1/12ème Paiement au fur et à mesure de la prise Paiement en une seule fois en juin Paiement lors de la prise principale des congés 	<ul style="list-style-type: none"> Paiement au fur et à mesure de la prise Paiement en une seule fois en juin Paiement lors de la prise principale des congés
Congés Enfant à Charge	<ul style="list-style-type: none"> Flou juridique sur le fait de les rajouter même si le contrat est rompu avant la fin de la période de référence (31 mai) 	<ul style="list-style-type: none"> Ne peuvent être rajoutés que sur les contrats toujours en cours au 31 mai = <i>FAUX ! S'ajoute à la fin de la période</i>

		<i>d'acquisition (attention 3 condition différente) 48.1.3.3 SC</i>
Maladie de l'enfant accueilli	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours déductibles du salaire de l'assistante maternelle sur présentation du certificat médical :10 jours maximum par an et 14 jours en cas de maladie longue ou d'hospitalisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours déductibles du salaire de l'assistante maternelle sur présentation du certificat médical : 5 jours maximum par an pas nécessairement consécutifs (12 mois glissant à date anniversaire du contrat, toujours 14 jours consécutifs en cas de maladie longue ou d'hospitalisation. 105 SP
Régularisation de salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Calculée et appliquée en fin de contrat uniquement (si favorable à l'AssMat) <i>FAUX conseiller de le faire à chaque date anniversaire</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Calculée annuellement <i>avec accord écrit signé des 2 parties (pas précisé)</i>. Appliquée en fin de contrat uniquement (si favorable à l'AssMat) = <i>pas exactement ça.</i>
Évènement familial	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé pour décès du grand parent uniquement 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour de congé pour les ascendants et descendants directs (arrière grand-parent, grand parent, petit-enfant et arrière petit-enfant)
Fratric	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de mention particulière 	<ul style="list-style-type: none"> • Un contrat par enfant obligatoirement • Ancienneté conservée selon date du 1er contrat si pas de coupure entre les contrat. • Congés payés acquis et payés par contrat de façon distincte. • Période d'essai de 30 jours maximum pour le second enfant (sauf si l'accueil commence simultanément pour la fratrie)
Indemnité kilométrique	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de mention particulière 	<ul style="list-style-type: none"> • Les montants minimums et maximum sont cadrés par la convention collective.

		<i>(aligné au barème fiscal national, pas possibilité de plus ou de moins)</i>
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire brut 	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire horaire brut ne pourra être inférieur à 2.97 euros brut par heure en janvier 2022 par enfant Le salaire horaire brut ne pourra être inférieur à 3.06 euros brut par heure en 2022 par enfant SI l'assistante maternelle est titulaire du titre "Assistante maternelle-Garde d'enfant à domicile" <i>(Annexe 5 CCN)</i>
Indemnités d'entretien	<ul style="list-style-type: none"> 85% du minimum garanti pour 9h sans jamais être en dessous de 2.65 euros par jour d'accueil (au 1er octobre 2021, le minimum pour 9h est de 3.17 euros. Les 2.65 euros sont donc valables jusqu'à 7,51h d'accueil. Au delà, on doit faire $3.17/9 \times \text{nombre d'heure de garde sur la journée}$) 	<ul style="list-style-type: none"> 90% du minimum garanti pour 9h sans jamais être en dessous de 2.65 euros par jour d'accueil.

** Il faut noter que l'on parle bien ici de l'ancienneté d'accueil de l'enfant et non de l'ancienneté de l'assistante maternelle avec les parents.

Source : <https://aide.top-assmat.com/article/132-qu-est-ce-qui-change-avec-la-nouvelle-ccn>