

**ASSISTANTE MATERNELLE : ACCUEILLIR UNE FRATRIE, UN CASSE-TÊTE ADMINISTRATIF !**

Si l'accueil d'une fratrie peut s'avérer particulièrement épanouissant au quotidien, il peut être source, pour l'assistante maternelle, de démarches administratives et juridiques particulièrement complexes. Combien de contrats faut-il prévoir ? Qu'advient-il de l'ancienneté, de la période d'essai ou du préavis quand le petit frère ou la petite sœur vient rejoindre le groupe ? Le point en quelques questions récurrentes chez les professionnelles.

**J'accueillerai à la rentrée Joseph (5 ans), sa sœur de 6 mois et Camille, 18 mois. Mes agréments sont prévus pour des enfants de moins de 6 ans. Que faire quand le plus grand fêtera son anniversaire ?**

Que l'on accueille ou non une fratrie, les agréments sont octroyés par la PMI en fonction du nombre d'enfants présents simultanément au domicile de l'assistante maternelle et de leur âge (parfois jusqu'à 18 ans !). Dès lors que l'âge « autorisé » de l'un des enfants du groupe s'apprête à être dépassé, il est important que la professionnelle dans cette situation se rapproche de la PMI pour faire évoluer son agrément (et non en demander un nouveau).

Prévoyez cette demande bien en amont du dit anniversaire ! En effet, si cette évolution de l'agrément ne pose généralement pas problème, elle implique souvent l'organisation d'une visite de l'équipe de la PMI et un interrogatoire relatif à l'adaptation de vos pratiques aux nouvelles problématiques posées par l'accueil (si vous devez désormais chercher l'enfant à la sortie de l'école, comment les déplacements sont-ils organisés avec les autres enfants, etc.). Le Conseil Départemental a alors 3 mois pour rendre sa décision, délai au terme duquel la modification de l'agrément est considérée comme acquise1.

**Si j'accueille la petite sœur d'Arthur, pour lequel nous avons établi un contrat il y a plus d'un an, dois-je réaliser un deuxième contrat de travail ?**

**C'est LA grande question qui se pose quand une assistante maternelle s'apprête à accueillir une fratrie.**.. La règle de droit commun pour les salariés est l’unicité contractuelle : un employeur et un salarié sont liés par un seul contrat. Mais, comme souvent avec le statut des assistantes maternelles, la situation est loin d'être aussi simple. En effet, la convention collective*2* précise, dans son article 4, que « *l'accord entre l’employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant »*. Elle établit ainsi le principe généralement appliqué sur le terrain du « un enfant = un contrat ». Par la suite, la loi du 9 juin 2010 sur les MAM3 est venue préciser le statut des assistantes maternelles en indiquant notamment que le nombre de contrats de travail ne dépendait pas du nombre d'agréments. Rien, légalement, n'empêcherait donc la professionnelle d'établir deux contrats (ou un seul) pour la fratrie dès lors que les conditions d'accueil sont respectées.

**La jurisprudence, quant à elle, abonde dans le sens d'un contrat unique** pour l'accueil de tous les enfants d'une même fratrie. En attestent ainsi deux arrêts :

– le premier, de la Cour d’appel d’Amiens, en date de septembre 20104 stipule qu’« *en cas d’accueil continu de différents enfants, [les parties] sont liées par une seule relation contractuelle, indépendamment du nombre de contrats d’accueil, commençant avec l’arrivée du premier enfant et se terminant avec le départ du dernier »*.

– le second, émis par la Cour d'Appel de Versailles5, en décembre 2010, souligne qu'« *un salarié ne [peut] être lié par deux contrats concomitants au même employeur* ».

Résultat : pour que l'assistante maternelle ne soit liée à son employeur que par une relation contractuelle, un premier contrat de travail est généralement réalisé au début de l'accueil de l'aîné, et complété par un avenant (qui fait office de second contrat) quand un membre de la fratrie vient intégrer le petit groupe.

Si le contrat unique est largement recommandé, le maintien de deux contrats distincts peut être intéressant dans certaines situations particulières (la perte de revenus liée au départ d'un des enfants de la fratrie par exemple). N'hésitez pas à aborder la question avec les organisations qui vous représentent !

*Janvier 2019*

**Si je garde un deuxième enfant d'une fratrie, qu'adviendra-t-il de mon ancienneté ?**

Si l'accueil du second enfant de la fratrie fait l'objet d'un avenant au contrat de l'aîné, la professionnelle conserve son ancienneté pour les deux enfants. C'est donc la date d'embauche mentionnée sur le contrat du « grand » qui fait office de référence pour calculer notamment la durée du préavis ou encore les indemnités de rupture du contrat.

**J'accueille Enzo depuis maintenant 18 mois et son petit frère, Léon, depuis 5 mois. Me sera-t-il possible de prendre mes 4 semaines de congés cette année, sachant que je n'aurai pas acquis autant de jours pour Léon ?**

Les CP sont calculés par employeur et non par enfant**.** Dès lors, les jours acquis pendant l'année de référence écoulée pour le premier enfant sont considérés comme l'étant aussi pour le second, même s'il a rejoint le groupe depuis peu. Ainsi, si vous avez cumulé 4 semaines de CP pour le grand que vous accueillez depuis 18 mois, mais que vous n'avez la charge du cadet que depuis 5 mois, il vous est possible de poser ces congés tout en bénéficiant du maintien des deux salaires.

**Je vais accueillir le petit frère d'une « grande » dont je m'occupe depuis maintenant 2 ans. Devrais-je avoir une nouvelle période d'essai ?**

Non, il n'y a pas de nouvelle période d'essai à prévoir car celle-ci est considérée comme nécessaire pour évaluer l'adéquation entre les attentes de la famille (et non de l'enfant) et de l'assistante maternelle. Dès lors, la période d'essai réalisée pour le premier enfant est suffisante.

S'il n'y a pas de période d'essai supplémentaire à prévoir, cela ne dispense pas la professionnelle d'organiser une période d'adaptation pour ce second petit. À prévoir donc, même si l'enfant connaît déjà le lieu d'accueil et l'assistante maternelle !

**Si j'accueille deux enfants d'une même fratrie, vais-je avoir une ou deux feuille(s) de paie ?**

La question des fiches de paie s'apparente elle aussi à un véritable casse-tête ! En effet, Pajemploi n'est habilité à émettre qu'une seule attestation de salaire par employeur regroupant tous les enfants de la fratrie et les heures d'accueil.

Or, ce système peut s'avérer particulièrement problématique pour la professionnelle dans deux cas :

– au moment de l'inscription à Pôle Emploi, la rupture du contrat pour les deux enfants issus de la fratrie (et donc le calcul des indemnités) peut être difficile à prouver, les attestations Pajemploi ne faisant figurer qu'un nom et non les deux prénoms des enfants accueillis.

– En cas de contrôle fiscal, une assistante maternelle ne disposant pas de feuilles de paie distinctes pour les deux enfants d'une même fratrie pourra difficilement prouver la conformité de son calcul de l'abattement fiscal (évalué en fonction du nombre d'enfants accueillis) à sa situation professionnelle usuelle, risquant ainsi le redressement.

Afin de vous protéger notamment de tout litige fiscal, mieux vaut demander à votre employeur de vous fournir chaque mois, en plus de l'attestation Pajemploi, deux bulletins de salaire sur lesquels figurent clairement les noms et prénoms de chaque enfant. À cette fin, des modèles sont fournis et disponibles sur les sites des organisations syndicales ou associations représentant la profession.

**Je suis employée par deux familles dont une pour laquelle j'accueille deux enfants. Quel partage des frais (indemnités d'entretien, de déplacements) dois-je prévoir entre mes employeurs ?**

Les sommes dues au titre des indemnités d'entretien, visant à permettre à l'assistante maternelle de couvrir les frais énergétiques et en matériel liés à l'accueil, sont proportionnelles au nombre d'enfants accueillis. Dès lors, un parent qui confie deux enfants à la même professionnelle devra lui verser l'équivalent de deux fois l'indemnité journalière (soit en 2018, 3,04 € minimum x 2 pour une journée de 9 heures).

Au contraire, les indemnités de déplacements ne se calculent pas en fonction du nombre d'enfants mais de trajets prévus (et évidemment autorisés par les parents employeurs). Résultat : les deux familles verseront le même montant dans le cadre des frais de déplacements... Dès lors que leurs enfants sont amenés à faire le même nombre de trajets évidemment !

*(1)*[*Selon le décret n° 2015-1460 du 10 novembre 2015*](http://https/www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031463501&dateTexte=20180320)

*(2)*[*Convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur*](http://https/particulieremploi.fr/wp-content/uploads/2016/06/Convention-Collective-Nationale-des-asssistants-maternels-du-particulier-employeur3.pdf)

*(3)*[*Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels*](http://https/www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022323975&categorieLien=id)

*(4)*[*Cour d’appel d’Amiens, Chambre sociale, 19 octobre 2010 n° 10/00128*](https://www.doctrine.fr/d/CA/Amiens/2010/B5B34F4FB6725DAC63BB5)*.*

*(5  Cour d’appel de Versailles, 4e chambre, 7 décembre 2010 n° 0904445.*