

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales  
IDCC : 413. – **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**  
IDCC : 1001. – **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 351 DU 12 AVRIL 2019  
RELATIF AU STATUT DES ASSISTANTS FAMILIAUX TRAVAILLANT DANS LES CENTRES  
OU SERVICES D'ACCUEIL FAMILIAL OU DE PLACEMENT FAMILIAL SPÉCIALISÉ

NOR : ASET1950992M  
IDCC : 413

Entre :

NEXEM,

D'une part, et

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux distingue ces deux professions et définit l'assistant familial comme « la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du (code de l'action sociale et des familles), après avoir été agréé à cet effet. »

L'assistant(e) familial(e) constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil. Les articles L. 421-1 à L. 423-35 et R. 421-1 à D. 423-27 du code de l'action sociale et des familles précisent les règles constituant le statut d'assistant(e) familial(e).

Par avenant conclu le 20 mars 2007, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ont introduit des dispositions spécifiques aux assistants familiaux, constituant l'annexe 11 à cette convention collective.

Les partenaires sociaux ont constaté le besoin de faire évoluer certaines dispositions de cette annexe afin de tenir compte des modifications législatives ou réglementaires ainsi que des évolutions du métier, l'intégration dans des équipes pluridisciplinaires et la prise en charge des personnes accueillies. Les partenaires sociaux relèvent également la nécessité de proposer des dispositions complémentaires aux assistants familiaux, afin notamment d'améliorer leurs conditions de travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une analyse régulière afin de permettre l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Le présent avenant de révision se substitue à l'avenant n° 305 et modifie l'annexe 11.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'adapter le statut légal de l'assistant(e) familial(e), résultant de la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005, employé(es) dans un centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé conventionné, agréé ou habilité, défini à l'article 2 du présent avenant au regard des :

- article 21 du décret n° 54-884 du 2 septembre 1954 et arrêté du 5 juillet 1963 ;
- articles 375-3 et suivants du code civil relatifs à l'assistance éducative ;
- ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante, titre I<sup>er</sup> du décret du 16 avril 1946 ;
- décret du 18 février 1975 fixant les modalités de mise en œuvre d'une action de protection judiciaire en faveur des jeunes majeurs ;
- articles 33 et 34 du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989.

## **Article 2**

### *Définition du centre ou service d'accueil familial ou de placement familial spécialisé*

Le centre ou le service d'accueil familial spécialisé ou de placement familial spécialisé (codes NAF 8710B, 8720A, 8730B, 8790A) se caractérise par une structure permanente responsable, visant à assurer la continuité de l'accueil, de l'hébergement et de la prise en charge individualisée d'enfants, d'adolescents et de jeunes majeurs, au moyen :

- d'une équipe pluriprofessionnelle composée d'intervenants techniques et d'assistants familiaux agréés mettant en œuvre des actions thérapeutiques, psychologiques, sociales ou éducatives organisées dans le cadre d'un projet institutionnel ;
- d'un accueil familial au domicile de l'assistant(e) familial(e).

## **Article 3**

### *Agrément*

L'assistant(e) familial(e), pour pouvoir exercer en cette qualité, doit être titulaire de l'agrément prévu par l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles délivré par le président du conseil départemental du lieu de résidence.

Il est rappelé que toute personne obtenant son diplôme d'État d'assistant familial ou un diplôme équivalent doit en informer les services chargés de l'agrément.

Conformément à l'article L. 423-34 du code de l'action sociale et des familles, le contrat passé entre la structure qui l'emploie et l'assistant(e) familial(e) peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil de personne(s) déjà confiée(s). Ce refus doit être motivé.

## Article 4

### *Dispositions générales conventionnelles applicables*

L'assistant(e) familial(e) bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

#### « Titre II

- Article 7 « Liberté d'opinion » ;
- Article 8 « Droit syndical » ;
- Article 9 « Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale » ;
- Article 10 « Délégués du personnel » ;
- Article 10 *bis* « Comité d'entreprise » ;
- Article 10 *ter* « Conseil d'établissement » ;
- Article 10 *quater* « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### Titre III

- Article 11 « Conditions de recrutement » ;
- Article 13 « Embauche. – Confirmation » ;
- Article 17 « Indemnité de licenciement » ;
- Article 19 « Licenciement pour suppression d'emplois ».

#### Titre IV

- Article 24 « Congés familiaux exceptionnels » ;
- Article 25 « Congés exceptionnels non rémunérés » ;
- Article 25 *bis* « Congés « formation économique, sociale et syndicale » ;
- Article 26 « Congés de maladie » ;
- Article 27 « Congés pour accident du travail et maladie professionnelle » ;
- Article 28 « Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation » ;
- Article 33 « Conditions générales de discipline ».

#### Titre V

- Article 39 « Majoration d'ancienneté » ;
- Article 42 « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance » ;
- Article 43 « Régime de complémentaire santé ».

#### Titre VII

- Article 49 « Commission nationale paritaire de conciliation ».

#### Annexe 1

- Article 1<sup>er</sup> « Salaires (valeur du point) » ;
- Article 1<sup>er</sup> *bis* « Indemnité de sujétion spéciale (8,48 %) ».

Les autres dispositions sont régies par la loi et les dispositions du présent avenant. »

## Article 5

### *Embauche et contrat de travail*

L'emploi d'un(e) assistant(e) familial(e) est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail précisant, en plus des mentions prévues à l'article 13 de la présente convention collective, que :

- le domicile de l'assistant(e) familial(e) est le lieu principal de son activité. Ses fonctions pourront, de plus, l'amener à effectuer des déplacements, des accompagnements et à participer à des réunions et séances de travail en dehors de son domicile. Le changement de domicile de l'assistant(e) familial(e) doit rester compatible avec les conditions d'exercice de sa mission telle que définie par le contrat d'accueil ;
- l'assistant(e) familial(e) doit informer l'employeur de son intention de déménager au moins 2 mois à l'avance.

La diminution du nombre de personnes accueillies ne peut être considérée comme une rupture du contrat de travail.

En revanche, après le départ de la dernière personne accueillie chez l'assistant(e) familial(e), il y a lieu de faire application des dispositions relatives à l'indemnité compensatrice d'attente prévue à l'article 12.

## **Article 6**

### *Contrat d'accueil*

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail, doit être obligatoirement établi entre l'assistant(e) familial(e) employé(e) et l'employeur ou son représentant, pour chaque personne accueillie à titre permanent et annexé au contrat de travail.

## **Article 7**

### *Conditions spécifiques d'emploi*

Le travail de l'assistant(e) familial(e) en placement familial spécialisé comporte notamment les conditions suivantes :

- le travail avec les autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle du centre ou du service, notamment dans le cadre de l'élaboration des projets personnels ;
- l'application des décisions relatives aux soutiens notamment éducatif, social et thérapeutique dont la personne placée doit bénéficier ;
- la participation aux réunions auxquelles il (elle) est convié(e) par l'employeur (analyse de pratiques, réunions interdisciplinaires, etc.).

Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant(e) familial(e) a accès aux services de santé au travail ainsi qu'aux différentes visites prévues par les articles R. 4624-10 et suivants.

## **Article 8**

### *Période d'essai*

Conformément à l'article L. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, la durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif à compter de la conclusion du contrat de travail.

L'employeur et/ou le (la) salarié(e) ont la possibilité, d'un commun accord, de réduire cette durée.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité après avoir arrêté d'un commun accord les modalités et la fin de la prise en charge de la personne placée par le centre ou le service de placement familial.

## **Article 9**

### *Organisation de relais*

Pour assurer la continuité de l'accueil, l'employeur met en place des relais afin d'organiser les différentes absences (congés, arrêts de travail pour maladie, participation aux réunions institutionnelles, formation, absences pour raison syndicale ou pour l'exercice d'un mandat, etc.).

Ces accueils seront rémunérés, en fonction de leur durée, conformément à l'article 10 de la présente annexe.

## **Article 10**

### *Rémunération*

La rémunération de l'assistant(e) familial(e) est établie différemment selon la nature de l'accueil que mentionne le contrat d'accueil.

L'accueil est dit « permanent », en ce qu'il a lieu le jour et la nuit, par opposition aux assistants maternels.

L'accueil permanent peut être soit continu soit intermittent, comme défini ci-après.

## Article 10.1

### *Accueil permanent continu*

L'accueil permanent est continu s'il est prévu :

- soit pour une durée supérieure à 15 jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire, en établissement d'enseignement assurant à titre principal une éducation adaptée ou en établissement à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle ;
- soit pour une durée supérieure à 1 mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches.

Dans le cadre d'un accueil permanent continu, l'assistant(e) familial(e) perçoit une rémunération composée des éléments suivants :

- un salaire de base rétribuant la fonction globale d'accueil ;
- et une majoration par personne accueillie.

#### 10.1.1. Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un(e) assistant(e) familial(e) non diplômé(e)

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

FONCTION GLOBALE d'accueil (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil) (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil de deux personnes (incluant la fonction globale d'accueil) (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil de trois personnes (incluant la fonction globale d'accueil) (*)
138,60	295	468	640
(*) Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point, et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'annexe 1 à la CCN 66.			

Conformément à l'article 13 de la CCN 66, l'employeur s'engage à financer à l'assistant(e) familial(e) non diplômé(e) la formation permettant d'acquérir le diplôme d'État d'assistant familial.

Pour les salarié(e)s nouvellement embauché(e)s, cette formation doit être proposée dans l'année.

Pour les salarié(e)s déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer la formation permettant d'acquérir le diplôme d'État d'assistant familial.

Le coût de la formation, quelle que soit son issue, est pris en charge une seule fois par l'employeur.

#### 10.1.2. Rémunération en cas d'accueil permanent continu par un(e) assistant(e) familial(e) diplômé(e)

Est rémunéré(e) sur la base du tableau ci-après l'assistant(e) familial(e) titulaire du diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) ou les personnes titulaires d'un des diplômes suivants et candidates à l'emploi d'assistant familial :

- auxiliaire de puériculture ;
- éducateur de jeunes enfants ;
- éducateur spécialisé ;
- puériculteur.

L'assistant(e) familial(e) diplômé(e) bénéficie du déroulement de carrière exposé ci-dessous.

Le coefficient applicable est déterminé comme suit :

(En euros.)

DÉROULEMENT de carrière	FONCTION globale d'accueil (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil) (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil de deux personnes (incluant la fonction globale d'accueil) (*)	RÉMUNÉRATION pour l'accueil de trois personnes (incluant la fonction globale d'accueil) (*)
Début	138,60	295	468	640
Après 1 an	141,75	300	473	645
Après 3 ans	146,30	305	478	650
Après 5 ans	151,20	310	483	655
Après 7 ans	156,80	315	488	660
Après 10 ans	161,35	323	493	665
Après 13 ans	165,90	332	498	670
Après 16 ans	170,10	341	511	681
Après 20 ans	174,30	349	523	698
Après 24 ans	180,60	362	542	723
Après 28 ans	185,50	371	557	742
(*) Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'annexe 1 à la CCN 66.				

### Mise en application

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération de l'assistant(e) familial(e) constituent un minimum. Les assistant(e)s familiaux (ales) déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de cet avenant seront reclassé(e)s au coefficient égal ou immédiatement supérieur. Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable pour le salarié devra être appliqué.

### Reprise d'ancienneté

À l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels de l'assistant(e) familial(e) titulaire du diplôme d'État d'assistant familial ou d'une qualification dispensant de la formation d'assistant(e) familial(e) visée au présent article <sup>(1)</sup>, dans les conditions suivantes : à 100 % à compter de la date d'obtention du diplôme et lorsque l'activité en tant qu'assistant(e) familial(e) aura été exercée dans tout service ou centre de placement familial spécialisé agréé ou habilité au sens de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

#### 10.1.3. Indemnité forfaitaire pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois

Lorsque l'assistant(e) familial(e) effectue plus de 26 jours d'accueil continu dans le mois, il (elle) percevra une majoration, par jour d'accueil supplémentaire, correspondant à :

- 1/26 de la fonction globale d'accueil ;
- et, 1/26 de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil lorsque l'assistant(e) familial(e) accueille plus de 26 jours une même personne dans le mois.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 à la CCN 66.

#### 10.1.4. Traitement des « entrées » et « sorties » en cours de mois

Pour les « entrées » et « sorties » en cours de mois, dès lors que l'accueil est inférieur à 16 jours, la rémunération sera égale à autant de 1/26 de la fonction globale d'accueil et de la majoration liée au nombre de personnes accueillies que de jours d'accueil.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1<sup>er</sup> *bis* de l'annexe 1 à la CCN 66.

### Article 10.2

#### *Accueil permanent intermittent*

L'accueil est permanent intermittent lorsqu'il n'est pas continu. Les accueils permanents intermittents sont donc :

- soit des accueils très ponctuels et de très courte durée (moins de 15 jours, par exemple lorsqu'une famille doit être aidée quelques jours parce qu'un parent est malade) ;
- soit des accueils de remplacement (d'un [e] assistant [e] familial [e] en congés) ou de relais (pour accorder à un [e] assistant [e] familial [e] un temps de repos nécessaire).

La rémunération est fixée forfaitairement, par jour d'accueil et par enfant à 4 fois le montant du Smic horaire.

### Article 10.3

#### *Accueil mixte*

L'accueil est dit « mixte » lorsqu'un(e) assistant(e) familial(e) accueille à la fois une ou plusieurs personnes de façon continue et un ou plusieurs personnes de façon intermittente.

En cas d'accueil mixte, l'assistant(e) familial(e) perçoit, à la date d'application du présent avenant, en sus de la rémunération de l'accueil permanent continu un complément de rémunération, par jour d'accueil et pour chaque personne accueillie de manière intermittente, correspondant à 1/26 de la rémunération pour l'accueil d'une personne hors fonction globale d'accueil.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1<sup>er</sup> *bis* de l'annexe 1 à la CCN 66.

### Article 10.4

#### *Indemnité pour sujétions exceptionnelles*

Conformément à l'article L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles, la rémunération de l'assistant(e) familial(e) est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptation. Le contrat d'accueil précise les sujétions concernées.

Ainsi, en application de l'article D. 423-1 du code de l'action sociale et de familles, la rémunération est majorée dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de la personne accueillie, pèsent sur l'assistant(e) familial(e).

La majoration de la rémunération est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de la personne accueillie.

L'indemnité de sujétion exceptionnelle ne peut être inférieure à :

- 15,5 fois le salaire minimum de croissance horaire par mois pour une personne accueillie de façon continue ;
- la moitié du salaire minimum de croissance horaire par jour pour une personne accueillie de façon intermittente.



## Article 11

### *Congés payés annuels*

L'assistant(e) familial(e) a droit aux congés payés conformément à l'article L. 423-2 11° du code de l'action sociale et des familles (faisant référence aux articles L. 3141-3 à L. 3141-11 du code du travail).

L'employeur organise pour les assistant(e)s familiaux (ales) la prise effective des congés payés, comme pour les autres salariés, et met en place, dans la mesure où la prise en charge doit être assurée, des relais afin d'organiser la prise de ces congés.

## Article 12

### *Indemnité compensatrice d'attente*

En contrepartie de sa disponibilité, une indemnité est versée à l'assistant(e) familial(e) auquel (à laquelle) aucune personne n'est momentanément confiée par l'employeur.

Le montant de l'indemnité d'attente est fixé comme suit :

- la rémunération d'activité précédemment perçue est maintenue pendant 1 mois, afin de permettre notamment de mener des actions de formation. Le maintien de rémunération pendant cette période est intégré dans la durée de cette période d'attente ;
- puis, pour les 3 mois suivants, il est versé une indemnité qui ne peut être inférieure, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance, conformément à l'article D. 423-25 du code de l'action sociale et des familles.

Lorsqu'un assistant familial accueille une personne de façon intermittente pendant la période d'attente prévue à l'article L. 423-32 du code de l'action sociale et des familles, celle-ci est prorogée du nombre de jours d'accueil effectués.

Cette indemnité n'est pas due en cas de diminution partielle d'activité (exemple : passage de 2 à 1 personne accueillie).

L'indemnité compensatrice d'attente n'est due qu'à l'assistant(e) familial(e) comptant 3 mois d'ancienneté au service du même employeur et qui s'engage à accueillir dans les meilleurs délais des personnes préalablement présentées par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à l'assistant(e) familial(e) pendant une durée de 4 mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas à son licenciement fondé sur cette absence de personne à lui confier.

En cas de licenciement, celui-ci est fondé sur l'absence de personne à confier. L'employeur en informera les instances représentatives du personnel.

## Article 13

### *Congés pour événements familiaux*

L'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification et à l'occasion d'événements d'ordre familial, des congés exceptionnels rémunérés de :

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un grand-parent ou petit-enfant.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'assistant(e) familial(e) bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels rémunérés à hauteur de :

- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.



Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel ; ils seront pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

En tout état de cause, ils seront pris avec l'accord de l'employeur et en fonction de l'intérêt de la personne accueillie.

L'employeur met en place des relais afin d'organiser la prise de ces congés si cela s'avère nécessaire.

Néanmoins, dans le cas où l'employeur n'aurait pas la possibilité d'accorder ces congés avec absence des personnes accueillies, l'assistant familial bénéficie d'une indemnité compensatrice égale à 1/26 du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 à la CCN 66.

## **Article 14**

### *Dispositions spécifiques au 1<sup>er</sup> Mai*

Le 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé conformément à la loi.

Ainsi, lorsque l'assistant(e) familial(e) est déchargé(e) de l'accueil, son salaire sera maintenu.

Lorsque l'accueil est maintenu au foyer de l'assistant(e) familial(e), l'indemnité versée en sus de la rémunération habituelle est égale à 1/26 du salaire de base (correspondant au coefficient par personne accueillie, incluant la fonction globale d'accueil).

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % prévue par l'article 1<sup>er</sup> bis de l'annexe 1 à la CCN 66.

## **Article 15**

### *Rupture du contrat de travail. – Délai de préavis*

Conformément à l'article L. 423-9 du code de l'action sociale et des familles en cas de démission ou de départ volontaire à la retraite, le délai de préavis de l'assistant(e) familial(e) est de :

- 15 jours en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 6 mois.

En cas de rupture du contrat de travail (mise à la retraite ou licenciement) par l'employeur, le délai de préavis est fixé :

- avant 2 ans d'ancienneté à 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté à 2 mois.

Lorsque le préavis ne peut être exécuté du fait de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est calculée, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e), sur la base de la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant(e) familial(e).

## **Article 16**

### *Indemnité de licenciement*

Sous réserve des dispositions du code de l'action sociale et des familles, l'assistant(e) familial(e) comptant plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur aura droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1 demi-mois de salaire par année d'ancienneté sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e), à la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires d'activité effective perçus (hors période d'attente) par l'assistant(e) familial(e) versés par l'employeur qui licencie.

## Article 17

### *Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite*

En cas de départ ou de mise à la retraite, l'assistant(e) familial(e) bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions suivantes :

- 1 mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté chez des employeurs appliquant la convention collective nationale du 15 mars 1966 ;
- 3 mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la convention collective nationale du 15 mars 1966 ;
- 6 mois des derniers salaires, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté chez des employeurs appliquant la convention collective nationale du 15 mars 1966.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif (hors période d'attente) précédant la rupture du contrat de travail, selon la formule la plus favorable pour le (la) salarié(e).

En cas de mise à la retraite, il sera fait application des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement.

Il est rappelé que le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite est accessible uniquement au (à la) salarié(e) qui informe l'employeur et justifie, par tous moyens au moment de son départ, de la liquidation de tous ses droits à pension de vieillesse.

## Article 18

### *Formation professionnelle*

Conformément aux dispositions prévues à l'article D. 421-43 du code de l'action sociale et des familles, l'assistant(e) familial(e) est tenu de suivre des actions de formation et de perfectionnement.

Il est rappelé que :

1. Le stage préparatoire à l'accueil du premier enfant prévu au premier alinéa de l'article L. 421-15 est d'une durée de 60 heures et doit intervenir avant tout premier accueil. Il est obligatoire pour tous les assistants familiaux, y compris pour les personnels diplômés mais il est suivi uniquement pour l'accueil du premier enfant. Dans l'attente qu'une personne lui soit confiée, l'assistant(e) familial(e) perçoit une rémunération dont le montant minimal est fixé par l'article R. 421-43 du code de l'action sociale et des familles.

2. La formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis que doit suivre tout(e) assistant(e) familial(e) dans le délai de 3 ans après son premier contrat de travail, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 421-15 est dispensée à partir de la pratique professionnelle des assistants familiaux sur une durée de 240 heures ; son contenu et ses conditions d'organisation sont fixés aux articles D. 451-100 à D. 451-104 du code de l'action sociale et des familles. Sont dispensés de suivre cette formation les assistant(e)s familiaux (ales) titulaires d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé ou de puéricultrice.

En sus de ces formations obligatoires, il est rappelé que les assistant(e)s familiaux (ales) bénéficient de la formation professionnelle continue.

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail permet à l'employeur et au (à la) salarié(e) de dresser le bilan des actions de formation réalisées ou des actions nécessaires.

Il est rappelé la nécessité de former les salarié(e)s sur la prise en charge des personnes accueillies.

L'employeur mettra en place, si le maintien de la prise en charge des personnes accueillies n'est pas possible auprès de l'assistant(e) familial(e) durant la formation, des relais afin d'organiser les différentes actions de formation.

## **Article 19**

### *Droit syndical et représentation du personnel*

Lorsque l'assistant(e) familial(e) est investi(e) d'un mandat de représentant du personnel ou lorsqu'il (elle) dispose d'un mandat d'une organisation syndicale ouvrant droit à des autorisations d'absences comme défini à l'article 8 du titre II de la convention collective, un entretien sera organisé avec l'employeur sous un délai de 1 mois, dès lors que l'employeur aura eu connaissance de cette information.

L'entretien aura pour objet de rendre possible pour le (la) salarié(e) l'exercice de son mandat avec les impératifs de continuité de prise en charge des personnes accueillies. Les solutions trouvées seront inscrites dans une convention signée entre les parties, révisable à la demande de l'une ou l'autre, et révocable de façon unilatérale à tout moment. Dans ce dernier cas, une autre solution devra être mise en place.

Cette situation ne pourra en aucun cas avoir des conséquences en matière de rémunération, de promotion, d'accès à la formation professionnelle, etc.

La rémunération étant directement dépendante du nombre de placements accordés à l'assistant(e) familial(e), une attention toute particulière sera portée à ce que le mandat de représentant du personnel ou le mandat syndical n'ait pas d'incidence sur ce point.

## **Article 20**

### *Régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé*

Il est rappelé que les salarié(e)s bénéficient des régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé, conformément aux articles 42 et 43 de la présente convention collective.

## **Article 21**

### *Indemnité d'entretien et frais de déplacement*

#### **Indemnité d'entretien**

Conformément à l'article D. 423-21 du code de l'action sociale et des familles, les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de la personne accueillie par un(e) assistant(e) familial(e) couvrent les frais engagés par l'assistant(e) familial(e) pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par déplacements de proximité ceux liés à la vie quotidienne de l'enfant ou de la personne placée, notamment ceux liés à la scolarité, à une activité éducative ou de loisirs, aux achats et soins ordinaires (médecin, dentiste...) habituellement contenus dans l'indemnité d'entretien.

Le montant des indemnités et fournitures, prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à quatre fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail. Il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

L'assistant(e) familial(e) perçoit l'indemnité pour chaque journée où la personne placée est à son domicile ou reste à sa charge effective. Chaque journée commencée donne lieu au versement de l'indemnité d'entretien.

## Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement lorsque le déplacement est effectué dans le cadre du projet individuel, tel que défini dans le contrat d'accueil à la demande de l'employeur et dans l'intérêt exclusif de la personne accueillie.

Les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exercice d'un mandat électif ou syndical pour se rendre aux réunions des instances représentatives du personnel et/ou aux réunions de négociations, fixées à l'initiative de l'employeur, sont également pris en charge par l'employeur.

Le remboursement est calculé :

– sur la base des tarifs transports en commun,

ou

– lorsque l'utilisation de ceux-ci n'est pas possible,

sur la base des taux conventionnels tels que définis à l'article 8 de l'annexe 1 à la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## Dispositions communes

L'employeur mettra en place, pour les salarié(e)s qui en font la demande, une avance de frais.

### **Article 22**

#### *Agrément et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de son agrément, le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2019.

(Suivent les signatures.)