



## QUESTIONS REPONSES

**sur la Convention Collective Nationale des  
« assistants maternels du particulier employeur »  
du 1<sup>er</sup> juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004,  
la loi 2005-706 du 27 juin 2005 et le décret n°2006-627 du 29 mai 2006**

	QUESTIONS	REPONSES
1	<b>Qu'est qu'une convention collective ?</b>	Une convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs, elle traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail, de formation et de garanties sociales. La convention collective nationale « des assistants maternels du particulier employeur » s'impose à TOU(TE)S les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par des particuliers et à TOUS les parents, particuliers employeurs employant des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005.
2	<b>Quel texte appliquer ?</b>	Le statut de l'assistant(e) maternel(le) est aujourd'hui composé de la convention collective, de la loi du 27 juin 2005 et de ses décrets d'application (20 avril 2006 relatif à la formation, 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail). En cas de divergence entre les différents textes, on applique toujours le texte le plus favorable au salarié. Le contrat de travail est aussi à prendre en considération lorsqu'il est plus favorable.
3	<b>La mensualisation est-elle obligatoire ?</b>	<b>OUI,</b> Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005, pour tous les accueils réguliers quelque soit leur durée hebdomadaire. Seul l'accueil occasionnel, de courte durée et sans caractère régulier est exonéré de la mensualisation (ex : dépannages ponctuels). Ce système doit devenir extrêmement rare.
4	<b>Le contrat de travail peut-il être signé avant le début de l'accueil?</b>	<b>NON,</b> Le contrat de travail ne doit être signé que le premier jour d'accueil. La relation de travail et les obligations de chacune des parties (employeurs et salarié(e)) inscrites dans le contrat débutent le premier jour d'accueil. Le contrat ne doit pas être signé lors de la négociation.
5	<b>Quelle est la valeur de l'engagement réciproque ?</b>	Si le contrat ne débute que le premier jour d'accueil, il est d'usage dans la profession que parents et assistantes maternelles se rencontrent et se mettent d'accord sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant longtemps à l'avance, parfois même avant la naissance de l'enfant. Cet engagement également appelé promesse d'embauche peut être basé sur la confiance ou être officialisé par un engagement réciproque (modèle annexé à la convention). Dans ce cas la partie responsable (parents ou assistante maternelle) du non respect de l'accord de principe, c'est-à-dire la partie qui ne souhaite plus signer le contrat <b>tel qu'il a été préalablement négocié</b> , le premier jour d'accueil prévu, devra payer à l'autre l'indemnité mentionnée dans l'engagement réciproque (1/2 mois de salaire). Cette obligation civile disparaît dès signature du contrat de travail sur lequel les parties se sont mises d'accord lors de la négociations.



6	<b>Le contrat doit-il être écrit ?</b>	<b>OUI,</b> De plus, dans le cas où l'assistante maternelle garde plusieurs enfants d'une même famille, un contrat écrit doit être établi par enfant.
7	<b>Les parents doivent-ils établir des bulletins de salaire ?</b>	L'article 2-6 de la Convention collective impose à l'employeur d'établir mensuellement un bulletin de paie.  Les attestations d'emploi délivrées par le système PAJE EMPLOI, destinées à faciliter les démarches des parents sont aujourd'hui conformes au Code du Travail. Elles ont vocation à se substituer à l'obligation de l'employeur de remise mensuelle du document.  Il est toutefois conseillé aux familles bénéficiant de la PAJE pour plusieurs enfants d'établir un bulletin de paie par contrat et donc par enfant afin de clarifier la situation et de faciliter les démarches si tous les contrats de la famille ne sont pas rompus en même temps.  Rappel : en cas de rupture du contrat, le dernier bulletin de salaire doit être remis par l'employeur <b>le dernier jour du contrat</b> , au même titre que les autres documents obligatoires (paiement, attestation ASSEDIC, certificat de travail).
8	<b>Quelle est la nature du contrat de travail ?</b>	Les contrats signés doivent être des Contrats à Durée Indéterminée. Le seul cas qui permettrait de recourir au Contrat à Durée Déterminée serait le remplacement d'un salarié absent pour les parents dont l'Assistante maternelle habituelle est malade, en congés payés, sans solde ou en arrêt maternité. Cependant, le CDD est beaucoup moins flexible que le CDI. En effet, il est, sauf accord des parties, faute grave ou lourde ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI, impossible de le rompre avant l'échéance de son terme (retour du salarié absent si le contrat ne prévoyait pas de date précise ou fin du contrat si le contrat prévoyait une date de fin du CDD). A défaut d'accord, la partie responsable de l'inexécution du contrat devrait à l'autre une indemnité égale au salaire qui aurait été versé jusqu'à la fin du contrat s'il avait été honoré. Dès lors, y compris pour le remplacement d'un salarié absent (que la durée de l'absence soit déterminée ou non), il est conseillé dans cette activité de conclure un CDI d'accueil occasionnel s'il s'agit d'un accueil de courte durée sans caractère régulier ou un CDI avec mensualisation dans les autres cas, puis le cas échéant de respecter les règles de rupture obligatoires.
9	<b>Quel est le montant minimum des indemnités d'entretien ?</b>	<b>Convention collective :</b> <i>Destinée à compenser les frais supportés par le salarié (jeux, eau, électricité, chauffage...), elle est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. Elle ne peut-être inférieure à 2,65 € par journée d'accueil.</i>  <b>Loi du 27 juin 2005 et décret du 29 mai 2006 :</b> <i>L'article 20-II de la loi du 27 juin 2005 prévoit que « les éléments et le montant minimal des indemnités destinées à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant.</i> <i>Le décret précise que « les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel couvrent et comprennent :</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;</li><li>- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.</li></ul> <i>Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut-être inférieur 2.81€ par enfant et pour une journée de 9 heures (au 1<sup>er</sup> juillet 2008). Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.</i> <i>Le montant de l'indemnité d'entretien peut-être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant ».</i>



		<p><i>En l'absence de jurisprudence sur ce point, la solution la plus favorable devant toujours être appliquée au salarié :</i></p> <p><i>- pour toute journée inférieure à 9 heures, l'assistant maternel est en droit de revendiquer l'application de la convention collective, à savoir un minimum de 2.65€ par journée d'accueil (quelle que soit la durée d'accueil journalier).</i></p> <p><i>- pour toute journée égale ou supérieure à 9 heures de garde, la loi devra être appliquée, soit 2.81€ pour 9 heures de garde, ce montant étant calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.</i></p> <p><b>Soit :</b></p> <table border="1" data-bbox="518 600 1449 936"> <thead> <tr> <th><i>Nb d'heures de garde par journée d'accueil</i></th> <th><i>Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 9h de garde par journée d'accueil</td> <td>2.65€</td> </tr> <tr> <td>9h de garde par journée d'accueil</td> <td>2.81€</td> </tr> <tr> <td>Plus de 9h de garde par jour</td> <td>2.81€+ (2.81€-9h = 0.31€) par heure à partir de la 10<sup>ème</sup> heure de garde</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ces indemnités ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.</p>	<i>Nb d'heures de garde par journée d'accueil</i>	<i>Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil</i>	Moins de 9h de garde par journée d'accueil	2.65€	9h de garde par journée d'accueil	2.81€	Plus de 9h de garde par jour	2.81€+ (2.81€-9h = 0.31€) par heure à partir de la 10 <sup>ème</sup> heure de garde
<i>Nb d'heures de garde par journée d'accueil</i>	<i>Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil</i>									
Moins de 9h de garde par journée d'accueil	2.65€									
9h de garde par journée d'accueil	2.81€									
Plus de 9h de garde par jour	2.81€+ (2.81€-9h = 0.31€) par heure à partir de la 10 <sup>ème</sup> heure de garde									
10	<p><b>Quel est le salaire minimum ?</b></p>	<p>Tarifs minimum au 1<sup>er</sup> juillet 2008 : 2,45€bruts de l'heure, soit : 1,90€nets de l'heure (source : URSSAF mai 2008)</p> <p>Toutes les heures d'accueil sont rémunérées</p> <p>Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé</p> <p>Seul le salaire minimum est annexé sur le SMIC.</p> <p>Lorsque le salaire horaire dépasse le minimum légal, une indexation du salaire sur l'augmentation annuelle du SMIC est illégale. Toute augmentation au delà du minimum légal doit être faite en accord des parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.</p> <p>Une assistante maternelle qui avant le 1<sup>er</sup>/07/2008 demandait 2,20€nets de l'heure, ne peut imposer une augmentation (puisque 2,20€&gt; 1,90€). Si elle demande malgré tout une augmentation et que les parents acceptent, un avenant au contrat de travail devra être signé. Mais si les parents refusent cette augmentation, l'assistante maternelle devra soit renoncer à l'augmentation demandée, soit démissionner en respectant la procédure.</p>								
11	<p><b>Quel est le montant minimum pour les repas ?</b></p>	<p>Aucun tarif n'est prévu, la fixation du prix des repas fournis par l'assistante maternelle résulte donc de la négociation des parties, en fonction de l'âge et de la nature des repas.</p>								
12	<p><b>Quelles sont les majorations applicables ?</b></p>	<p>Des majorations peuvent être négociées dans le contrat de travail (heures supplémentaires à partir de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire, difficultés particulières de l'enfant...). Celles-ci ne sont applicables que s'il y a eu négociation, à défaut le tarif horaire « de base » s'applique.</p>								



13	<b>Quel est le tarif des heures complémentaires ?</b>	<p>Les heures complémentaires (jusqu'à 45 heures par semaine) doivent être rémunérées au tarif horaire de base fixé dans le contrat à la fin de chaque mois d'accueil, lorsque l'accueil réel a dépassé l'horaire hebdomadaire de base prévu au contrat.</p> <p>Ces heures doivent rester exceptionnelles.</p>
14	<b>En année complète, comment les congés payés sont-ils rémunérés ?</b>	<p>Dans le cadre de l'année complète, calculée sur la base de 47 semaines de garde et 5 semaines de congés payés (lorsque les parents n'ont que 5 semaines et que l'assistante maternelle prend ses congés en même temps que les parents), le calcul de la mensualisation s'effectue sur 52 semaines.</p> <p>Dans ce cas les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition. C'est à dire que seule une assistante maternelle ayant travaillé une année complète allant du 1<sup>er</sup>/06 de l'année précédente au 31/05 de l'année en cours verra son salaire maintenu tous les mois à partir de cette date.</p> <p>Ainsi, la première année le salaire de certain mois pourra être réduit si l'assistante maternelle n'a pas encore acquis la totalité des congés payés.</p>
15	<b>En année incomplète, comment les congés payés sont-ils rémunérés ?</b>	<p>Le salaire de base mensualisé de l'année incomplète ne prend en compte que les semaines d'accueil (c'est à dire le travail) ou qui sont assimilées à du travail effectif.</p> <p>Les congés payés ne sont pas comptabilisés dans ce salaire de base.</p> <p>La convention collective ne prévoit pas leur intégration dans ce salaire.</p> <p>Le salaire de base doit être versé <u>tous</u> les mois y compris ceux ou il n'y aura pas ou peu d'accueil. Le paiement des congés payés s'ajoute au salaire mensuel de base après le 31 mai de chaque année selon une modalité déterminée en accord des parties et prévue dans le contrat.</p> <p>La somme due au titre des congés payés de l'année précédente est à calculer au 31 mai de chaque année et au jour de la rupture du contrat, elle est égale :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,</li><li>- soit au 1/10 de la rémunération totale brute hors indemnités, y compris les sommes versées au titre des congés payés, perçue par le salarié au cours de l'année considérée.</li></ul> <p>La somme la plus favorable au salarié est à lui verser, en plus du salaire de base selon l'une des modalités suivantes déterminées en accord des parties et mentionnées au contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- soit en une seule fois au mois de juin,</li><li>- soit lors de la prise du congé principal,</li><li>- soit au fur et à mesure de la prise des congés,</li><li>- soit par 12<sup>ème</sup> chaque mois.</li></ul>
16	<b>Peut-on intégrer les congés payés dans le calcul de l'année incomplète ?</b>	<p><b>NON, la convention collective n'a pas retenu ce système.</b></p> <p>Certains sont parfois tentés de les intégrer comme cela était pratiqué avant la convention collective. Il est fortement déconseillé de mélanger les 2 systèmes, car dans certains cas cela peut s'avérer défavorable à l'assistante maternelle et dans d'autres les parents seraient obligés de payer 2 fois les congés payés. Une application stricte de la convention est donc indispensable afin de pouvoir bénéficier de sa protection en cas de litige.</p>



17	<p><b>Combien de jours de congés payés l'assistante maternelle acquiert-elle ?</b></p>	<p><u>En année complète</u> : 2.5 jours ouvrables par mois d'accueil ou assimilé (ex : congés payés...), soit 5 semaines de 6 jours ouvrables si elle a gardé l'enfant toute l'année du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant.</p> <p><u>En année incomplète</u> : 2.5 jours ouvrables par période de 4 semaines d'accueil ou assimilé, consécutives ou non entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. Dans ce cas l'assistante maternelle n'obtiendra pas toujours 5 semaines de congés payés, la convention prévoit cependant un congé complémentaire non payé que l'assistante maternelle peut prendre si elle souhaite se reposer effectivement 5 semaines.</p> <p>En cas d'absence du salarié non assimilé à du temps de travail effectif (ex : congé maladie, congé sans solde...) au cours de la période de référence, le salarié acquiert au plus favorable pour lui, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.5 jours ouvrables de congés payés pour 4 semaines de travail effectif ou assimilé,</li> <li>- 2.5 jours ouvrables de congés payés pour :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="518 801 1465 1240"> <thead> <tr> <th>x jours de travail effectif (garde) ou assimilé</th> <th>Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>20 jours</td><td>5 jours par semaine</td></tr> <tr><td>18 jours</td><td>4.5 jours par semaine</td></tr> <tr><td>16 jours</td><td>4 jours par semaine</td></tr> <tr><td>14 jours</td><td>3.5 jours par semaine</td></tr> <tr><td>12 jours</td><td>3 jours par semaine</td></tr> <tr><td>10 jours</td><td>2.5 jours par semaine</td></tr> <tr><td>8 jours</td><td>2 jours par semaine</td></tr> <tr><td>6 jours</td><td>1.5 jours par semaine</td></tr> <tr><td>4 jours</td><td>1 jour par semaine</td></tr> <tr><td>2 jours</td><td>½ journée par semaine</td></tr> </tbody> </table>	x jours de travail effectif (garde) ou assimilé	Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur	20 jours	5 jours par semaine	18 jours	4.5 jours par semaine	16 jours	4 jours par semaine	14 jours	3.5 jours par semaine	12 jours	3 jours par semaine	10 jours	2.5 jours par semaine	8 jours	2 jours par semaine	6 jours	1.5 jours par semaine	4 jours	1 jour par semaine	2 jours	½ journée par semaine
x jours de travail effectif (garde) ou assimilé	Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur																							
20 jours	5 jours par semaine																							
18 jours	4.5 jours par semaine																							
16 jours	4 jours par semaine																							
14 jours	3.5 jours par semaine																							
12 jours	3 jours par semaine																							
10 jours	2.5 jours par semaine																							
8 jours	2 jours par semaine																							
6 jours	1.5 jours par semaine																							
4 jours	1 jour par semaine																							
2 jours	½ journée par semaine																							
18	<p><b>Peut-on continuer à payer les 10% tous les mois ?</b></p>	<p><b>NON, la convention collective n'a pas retenu ce système.</b></p> <p>Certains sont parfois tentés de continuer cette pratique, cependant dans certains cas, elle peut-être très défavorable à l'assistant(e) maternel(le).</p> <p>Ce système n'est aujourd'hui prévu que pour l'accueil occasionnel, lorsque le salarié n'est pas mensualisé.</p>																						
19	<p><b>Quelles sont les incidences des jours fériés travaillés sur le salaire ?</b></p>	<p><b>AUCUNE,</b></p> <p>Le travail d'un jour férié prévu dans le contrat de travail n'entraîne pas de majoration de salaire (exception faite pour le 1<sup>er</sup> mai qui est majoré de 100%).</p>																						
20	<p><b>Quelles sont les incidences des jours fériés chômés sur le salaire ?</b></p>	<p><b>AUCUNE,</b></p> <p>Sous réserve de remplir certaines conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir 3 mois d'ancienneté,</li> <li>- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié,</li> <li>- s'il travail 40h ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié,</li> <li>- s'il travail moins de 40h par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures,</li> </ul> <p>le chômage d'un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération.</p>																						



21	<b>Quelle est la durée maximale du travail ?</b>	<p>Le repos quotidien entre 2 journées de travail avec le même employeur est de 11 heures minimum. L'assistant maternel ne peut-être employé plus de 6 jours consécutifs.</p> <p>48 heures par semaine, comme pour tout salarié. Cependant des aménagements ont été apportés en raison de la nature de l'activité. La loi du 27 juin 2005 précise qu'il faut entendre 48h de moyenne sur une période de 4 mois ou, avec l'accord écrit de la salariée 48h de moyenne sur 12 mois. Quelque soit le système retenu, la durée maximale annuelle du travail est de 2250 heures. Pour travailler au delà de 48h de moyenne, l'accord écrit du salarié est indispensable. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.</p> <p>Le décret du 29 mai 2006 précise qu'il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant 2 ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.</p>
22	<b>Que faire en cas de grossesse de l'assistante maternelle ?</b>	<p>La maternité de la salariée ne peut-être le motif du retrait de l'enfant.</p> <p>En cas de grossesse de l'assistante maternelle, la motivation du retrait paraît indispensable puisqu'elle a des conséquences sur la rupture.</p> <p style="text-align: center;"><u>1- Au cours de la période d'essai :</u></p> <p>Les dispositions protectrices de la femme enceinte contre le licenciement ne sont pas applicables pendant l'essai. Cependant l'employeur ne peut pas se fonder sur la grossesse pour rompre le contrat au cours de l'essai, la rupture de la période d'essai d'une femme en état de grossesse reste donc possible pour un motif non lié à la grossesse. A défaut l'employeur pourra être condamné à verser des dommages - intérêts à l'intéressée.</p> <p style="text-align: center;"><u>2- En cours de contrat :</u></p> <p>La protection (relative ou absolue selon les périodes) prévue par le code du travail s'applique aux assistantes maternelles (art L 1225-4 du code du travail).</p> <p><u>Interdiction absolue</u> d'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité ou d'adoption. Le retrait, même justifié par un motif étranger à la grossesse ne peut-être signifié qu'au retour du congé maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité, à la date de première présentation à l'assistante maternelle de la lettre recommandée avec AR.</p> <p><u>Interdiction relative</u> d'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle et pendant les 4 semaines suivant la fin du congé maternité ou d'adoption. Pendant ces périodes, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à l'état de grossesse (ex : faute grave, déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents etc...).</p> <p>Si le retrait a un lien avec la grossesse, les parents de pourront envoyer la lettre de retrait qu'à l'issue des 4 semaines suivante l'arrêt, ce qui marquera le départ du préavis. Le salaire devra donc être versé à l'assistante maternelle pendant toute la période de protection relative et sauf accord des parties pendant le préavis, que l'enfant soit gardé ou non.</p> <p>Si la lettre est envoyée pendant le congé maternité ou pendant 4 semaines, le préavis ne débutera qu'à l'issue de la période de protection.</p>



23	<b>Que faire en cas de grossesse de la maman ?</b>	3 solutions : <ul style="list-style-type: none"><li>- Soit rupture du contrat de travail en respectant la procédure de retrait de l'enfant, à l'issue du préavis, les parties ne sont plus liées, mais les parents prennent le risque que l'assistante maternelle ne soit plus en capacité de reprendre leur(s) enfants par la suite.</li><li>- Soit maintien du contrat et du salaire que l'enfant soit gardé ou non par l'assistante maternelle. Dans ce cas, l'assistante maternelle ne peut pas prendre un enfant en remplacement car les parents peuvent amener leur enfant à tout moment puisqu'ils paient la place (la place « reste prise »)</li><li>- Soit signature d'un avenant pour réduire le nombre de semaines de garde dans l'année. On passe dans le système de l'année incomplète avec un grand nombre de semaines d'absences. Dans ce cas, la place de l'enfant est gardée chez l'assistante maternelle et le contrat est toujours en cours, mais les parents s'engagent à ne pas mettre leur enfant pendant un certain nombre de semaines dont les dates sont précises, ce qui permet à l'assistante maternelle de prendre d'autres enfants pendant cette périodes (accueil occasionnel, CDD...). Dans ce cas les parents continuent malgré tout à verser le salaire de base calculé sur un nombre peu important de semaines.</li></ul>
24	<b>Le retrait de l'enfant doit-il être motivé ?</b>	<b>NON,</b> Le retrait de l'enfant n'est pas un licenciement, du fait de la nature particulière de cette relation de travail et de l'indispensable protection de l'enfant qui est malgré lui au centre de la relation. La rupture du fait de l'employeur est donc exonérée de la procédure et de la motivation. Seul l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception est obligatoire. Cependant, lorsque la faute grave ou la faute lourde est invoquée, la motivation est nécessaire car elle a des incidences sur les indemnités et le préavis et de ce fait doit pouvoir être contestée. Il est également important de motiver le retrait de l'enfant en cas de grossesse de l'assistante maternelle.
25	<b>Dans quel cas les indemnités de rupture sont-elles dues ?</b>	Après un an d'ancienneté, le retrait de l'enfant, à l'initiative des parents entraîne le versement d'une indemnité égale à 1/120 <sup>e</sup> de la <u>totalité</u> des salaires nets perçus (hors indemnités) depuis le début du contrat, même si le contrat a débuté avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2005.
26	<b>Que faire en cas de litige ?</b>	La loi du 27 juin 2006 prévoit dans son article 18 que la section des activités diverses du conseil des prud'hommes est compétente pour connaître des litiges relatifs aux contrats de travail entre les assistants maternels agréés et les parents employeurs.  Avant de saisir le conseil des prud'hommes, il est conseillé de tout mettre en œuvre pour régler le litige à l'amiable. Dans un premier temps, il faut faire valoir ses droits en application du contrat de travail et des différents textes auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de régularisation ou de règlement amiable du litige, éventuellement après une nouvelle relance, le conseil des prud'hommes peut alors être saisi.