informations ASSMAT

N° 1

Vous êtes Assistant(e) maternel(le) employé(e) par un particulier
Notre brochure inFOrmations ASSMAT est faites pour vous!

Nous organisons des conférences professionnelles sur vos droits .....

- 15 juin à Angers
- 14 septembre à cannes
- 21 septembre Chambery
- 5 octobre Grenoble
- 16 novembre Marseille
- 26 octobre Lille
- 23 novembre Annecy
- 30 novembre Nantes

Pour vous inscrire, veuillez envoyer votre demande à mc.dufros@fgta-fo.org.

Date déclaration des impôts 2024

Lieu de résidence	Date limite de déclaration des impôts 2024	Date limite de déclaration papier formulaire 2042
Départements 1 à 19	23 mai 2024 à 23h59	20 mai cachet de La Poste faisant foi
Départements 20 à 54, Corse incluse	30 mai 2024 à 23h59	20 mai cachet de La Poste faisant foi
Départements 55 à 95 et DOM	6 juin 2024 à 23h59	20 mai cachet de La Poste faisant foi

Pour tout renseignement Marie-Claire Dufros
mc.dufros@fgta-fo.org

Mai / juin 2024

rupture de contat d'une salariée enceinte ou en congé de maternité

Une salariée enceinte ou en congé de maternité est protégée contre le licenciement.
Pendant son état de grossesse et après le congé de maternité, l'employeur peut, selon le motif, licencier la salariée. **Sa protection contre le licenciement est relative.**
Pendant le congé de maternité, l'employeur ne peut pas licencier la salariée. **Sa protection contre le licenciement est absolue.**
L'information de l'employeur quant à l'état de grossesse est indispensable pour bénéficier de la protection contre le licenciement.
La salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse. Le certificat mentionne la date présumée de l'accouchement.
Ce courrier est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est possible qu'un licenciement soit prononcé contre la salarié alors qu'elle n'avait pas encore informé son employeur de son état de grossesse.
Dans ce cas, elle peut lui transmettre un certificat médical justifiant de son état de grossesse. Le certificat mentionne la date présumée de l'accouchement.
Ce courrier peut être envoyé par lettre recommandée dans les 15 jours qui suivent la notification Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne du licenciement.
Le licenciement devra alors être annulé. (voir notre documentation les droits de la salariée enceinte)

Source CCN

Quelles règles s'appliquent pour les jours fériés ?

Les jours fériés sont le 1er janvier, le lundi de pâques, les 1er et 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, les 1er et 11 novembre et le 25 décembre.
Seul le 1er mai est un jour chômé et systématiquement payé s'il tombe un jour habituel de travail.
Si votre employeur veut vous faire travailler un jour férié cela doit être spécifié dans le contrat de travail À défaut, le travail ponctuel un jour férié doit faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.
Bon à savoir :
Le jour férié tombant un jour habituellement travaillé ouvre droit au maintien de la rémunération si le salarié est présent le jour de travail habituel qui précède et celui qui suit le jour férié concerné.
Ainsi, pour un salarié qui ne travaille que le mardi, si le 15 août tombe un mardi et qu'il a travaillé les 8 et 22 août, la rémunération de sa journée fériée du 15 août doit être maintenue.
(source CCN)

Depuis le 1 janvier 2024

La création d'un arrêt maladie pour fausse couche
Les femmes salariées sont exemptées des jours de carence habituellement appliqués pour percevoir les indemnités journalières maladie en cas d'arrêt de travail lié à une interruption spontanée de grossesse.

Source Article 2 de la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023

Si vous travaillez normalement cinq jours par semaine et que vous prenez une semaine de congés payés du 6 au 11 mai 2024, en conservant les 8 et 9 mai, seuls quatre jours seront déduits de vos congés. Il vous restera donc deux jours à poser ultérieurement à votre convenance.

Actualités

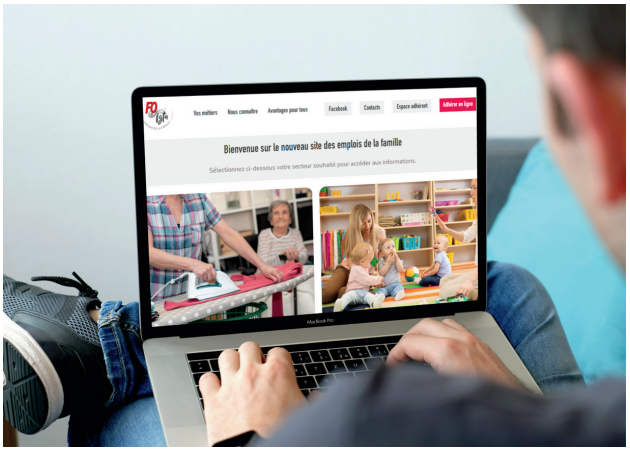
Acquisition de congés payés lors d'un arrêt de travail

Sur ce point, une innovation récente est intervenue par la loi 22 avril 2024 qui a modifié l'article L3141-5 du Code du travail.
Ce texte est venu en réaction aux arrêts du 13 septembre 2023 de la chambre sociale de Cour de cassation relatifs aux congés payés durant les arrêts maladie.
La Cour de cassation a jugé que les salariés acquièrent des droits à congés payés pendant la période de suspension de leur contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, quelle qu'en soit la nature, professionnelle ou non.
Ces arrêts sont en contradiction avec l'article 49 de la Convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 qui dispose que « La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté. »
La loi du 22 avril 2024 vient clairement affirmer le contraire.
En effet, le 7° de l'article L3141-5 du Code du travail dispose que « Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. »
Dès lors et au vu de ce texte à date, l'assistant maternel continue à acquérir des congés durant son arrêt maladie qu'il soit d'origine professionnelle ou non.
Ce droit d'acquisition à congés est limité à deux jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence et donc un an
Il convient d'ajouter que l'article L.3141-19-1 du Code du travail dispose que : « Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.
Ainsi, l'assistant maternel a la possibilité de reporter les congés acquis de ce fait postérieurement à son arrêt maladie et cela sur une période de 15 mois.

Toute l'actualité sur notre site internet

Pour information concernant l'indemnité de départ volontaire à la retraite moyenne du montant net versé avant impôts en 2023
SPE : 1960 €
AM : 2643 €

Nouveau site internet pour les emplois de la famille



Pour tout renseignement Marie-Claire Dufros
mc.dufros@fgta-fo.org

Vous êtes adhérent , vous pouvez bénéficier de nos conseils juridiques

Les plantes toxiques

Les enfants et les bébés ont une nature curieuse, et leur exploration du monde qui les entoure peut parfois les amener à entrer en contact avec des végétaux potentiellement dangereux tels que des fleurs, des baies et des fruits non comestibles. Certaines plantes renferment des substances toxiques pouvant déclencher des réactions indésirables, mettant ainsi en péril leur santé. Il est primordial, en tant que professionnel de la petite enfance, de reconnaître les plantes toxiques et de prendre des mesures de précaution pour protéger les jeunes enfants.

Quelques exemples

- **Plantes d'intérieur toxiques** : amaryllis, azalée, datura, philodendron, dieffenbachia, ...
- **Baies toxiques :** aubépine, arum, belladone, muguet, buisson ardent, chèvrefeuille, cotonéaster, if, sureau, troène, gui, houx, vigne vierge,...
- **Plantes d'extérieur très toxiques** : aconit bleu, ancolie, belladone, bouton d'or, colchique, cigüe, crocus, digitale, glaïeul, hortensia, iris, jacinthe, muguet, pavot, pivoine, pois de senteur, sceau de Salomon, ...
- **Arbustes vénéneux** : buis, clématite, cytise, fusain, glycine, laurier rose, if, rhododendron, ricin, thuya, stramoine (trompette de jugement), ...

Pour ne jamais oublier le nom de vos plantes
Pour ne pas avoir à chercher le nom de la plante lors d'un appel au Centre antipoison, collez une étiquette sur le pot de toutes vos plantes et inscrivez-y leur nom.

À retenir

- Savoir quelles plantes d'intérieur vous avez est essentiel pour éviter que votre tout-petit s'intoxique.
- **Placer les plantes toxiques hors de la portée des petites mains.**
- Ne pas faire vomir l' enfant s'il a mangé une plante.

En cas d'ingestion ou de contact avec une plante toxique , contactez immédiatement un centre anti poison

La PMI vérifiera les plantes que vous avez à votre domicile et vous donnera des recommandations.

Source photos CANVA
Source texte : impôts.gouv , Naitre et grandir , IRCEM, CCN, droit du travail