



FICHES PRATIQUES « LOI TAQUET » 1 – LES REMUNERATIONS

Il faut différencier l'accueil permanent continu et l'accueil permanent intermittent.

COMMENT DIFFERENCIER L'ACCUEIL PERMANENT CONTINU ET INTERMITTENT ?

L'article L.421-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) stipule :
« ... Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent.

L'accueil est permanent continu :

- **s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou dans un établissement ou service mentionné au 2 du I de l'article L.312-1 CASF** ou à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle (1),
- **ou s'il est prévu pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches ;**

L'accueil est permanent intermittent :

L'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est **intermittent...** »

Dans la CCNT66 (employeur associatif), **l'accueil dit « mixte »** n'est plus actif.

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN OU PLUSIEURS ACCUEILS PERMANENTS CONTINUS ?

Décret du 31 août 2022 - **Art. D. 423-23 du CASF** :

« La rémunération garantie d'un assistant familial est constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail.

La part correspondant au premier accueil ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel.

Les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance par mois et par enfant ».

A compter du 1^{er} septembre 2022, la rémunération **MINIMALE** brute mensuelle est de :

- **1678.95 euros brut pour le 1er enfant** (salaire minimum = 152 x 11,07 € smic horaire)
- **774.90 euros brut par enfant supplémentaire** (70 x 11,07 € smic horaire)

Au 1^{er} janvier 2023,

- **1 709,28 euros brut pour le 1er enfant** (salaire minimum = 152 x 11,27 € smic horaire)
- **788,90 euros brut par enfant supplémentaire** (70 x 11,27 € smic horaire)

COMMENTAIRE FO : Dorénavant les salaires des ASS FAM évolueront avec le SMIC.

A NOTER : Il s'agit bien ici de la rémunération minimum légale.

La rémunération versée par l'employeur, ne peut être inférieure au SMIC. Dans certains départements la rémunération est plus favorable, elle est décidée par délibération du Conseil Départemental.

A NOTER : Lorsque l'assistant familial bénéficie du **stage préparatoire** organisé par l'employeur (« ... dans les 2 mois précédant l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément... »), **il perçoit la même rémunération que s'il accueillait un enfant. La rémunération équivaut au SMIC minimum. (Art. L.421-15 CASF).**

A NOTER : Cette rémunération n'intègre pas les indemnités (entretien, déplacements, + 26 jours dans la CCN66...) qui viennent en plus de la rémunération minimum au SMIC.

JE TRAVAILLE DANS UNE ASSOCIATION, QUE DEVIENNENT MA REMUNERATION ET MON ANCIENNETE ?

Dans la CCNT66 (annexe 11 – avenant 351) : La grille de classification avec évolution à l'ancienneté se retrouve en totalité en deçà des nouveaux niveaux de rémunération.

C'est donc la rémunération légale qui s'applique. **Une prime différentielle** doit être versée pour combler la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération minimum légale. La prime de sujétion spéciale (9,21%) fait partie intégrante du salaire de base, elle ne se rajoute pas au SMIC. En conséquence, diplôme ou pas diplôme, c'est la même rémunération quelle que soit l'ancienneté.



FO se bat en instance paritaire nationale pour obtenir une révision du texte conventionnel afin de réintroduire une grille de progression à l'ancienneté.

Que devient la rémunération pour l'accueil dit mixte ?

L'employeur peut continuer à le mentionner sur le bulletin de paye, en ce cas il doit compléter avec une indemnité différentielle. Il peut aussi basculer sur la rémunération légale. Dans ce cas, il est important de demander une explication des modifications du bulletin de paye.

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN ACCUEIL INTERMITTENT, EGALEMENT POUR UN ACCUEIL RELAIS ?

Article D.423-24 modifié du CASF :

A compter du 1er septembre 2022, la rémunération réglementaire et conventionnelle d'un accueil intermittent s'élève à **5.06 fois le SMIC** (contre 4 fois le SMIC auparavant),

→ **11.07€ x 5.06 = 56.01€ par jour et par enfant accueilli.**

A compter du 1er janvier 2023 :

→ **11,27 € x 5,06 = 57,03€ par jour et par enfant accueilli.**

A NOTER : Les indemnités sont dues pour toute journée commencée (**Article L423-29 CASF**).

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN ACCUEIL EN URGENCE ET DE COURTE DUREE ?

La Loi n°2022-140 du 7 février 2022 dite Loi TAQUET introduit un nouveau type d'accueil répondant aux besoins **en urgence ET de courte durée** (art. L.423-30-1 CASF).

La rémunération est identique à l'accueil classique, en fonction de l'accueil continu ou intermittent. Ce qui change, c'est la mise en place d'une indemnité de disponibilité.

Ce mode d'accueil spécialisé ouvre droit à une disposition réglementaire nouvelle relative à une **indemnité de disponibilité en cas de place vacante** (art. D.423-25-1 CASF)

NB : Cette indemnité n'est pas calculée de la même manière que les « accueils non réalisés » concernant l'accueil continu ou intermittent.

Art. L.423-30-1 CASF : « Afin de pouvoir assurer sans délai des **ACCUEILS URGENTS ET DE COURTE DUREE**, les employeurs peuvent spécialiser dans cette forme d'accueil certains des assistants familiaux qu'ils emploient. Ces assistants familiaux s'engagent à recevoir immédiatement les enfants présentés par l'employeur, dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui. EN CONTREPARTIE, ils perçoivent, durant les périodes où aucun enfant ne leur est confié, **UNE INDEMNITE DE DISPONIBILITE**, dont le montant minimal, supérieur à celui de l'indemnité prévue au dernier alinéa de l'article L.423-30 (cf. Encadré ci-dessous), est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

Art. D.423-25-1 CASF : « Pour chaque journée où aucun enfant n'est confié, l'indemnité de disponibilité prévue à l'article L. 423-30-1 **ne peut être inférieure à 2,25 fois le montant du salaire minimum de croissance, SANS POUVOIR être inférieure à 90 % de la rémunération prévue par le contrat de travail.** »

POUR RAPPEL, l'article L.423-30 CASF qui concerne les **ACCUEILS CONTINUS** ou **INTERMITTENTS** précise :

« Sous réserve de stipulations contractuelles et conventionnelles plus favorables et sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants familiaux relevant de la présente sous-section bénéficient d'une **rémunération garantie correspondant à la durée mentionnée dans le contrat d'accueil**, dans les conditions prévues au présent article.

Les éléments de cette rémunération et son montant minimal sont déterminés par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce montant minimal varie selon que **l'accueil est continu ou intermittent**, au sens de l'article L. 421-16, et en fonction du nombre d'enfants accueillis confiés par un ou plusieurs employeurs.

Il ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel. La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial.

L'employeur verse à l'assistant familial une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80% de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures, pour les **ACCUEILS NON REALISES**, lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur. Le présent alinéa n'est pas applicable aux accueils prévus à l'article L. 423-30-1. »

FORCE OUVRIERE précise que pour **CHAQUE JOURNEE DE DISPONIBILITE**, il faut comparer le salaire légal (2.25 x Smic horaire) avec le salaire

contractuel (90% de la rémunération contractuelle), et retenir le plus intéressant pour l'assistant familial.

NEANMOINS, LE MANQUE DE PRECISION DU LEGISLATEUR SUR LE TERME « REMUNERATION CONTRACTUELLE » POSE PROBLEME PUISQU'IL OUVRE VERS DE NOMBREUSES INTERPRETATIONS.

FORCE OUVRIERE déplore que, tous les articles du décret sur la rémunération des assistants familiaux se réfèrent *au montant du salaire minimum de croissance*, SANS PRECISER s'il s'agit du salaire mensuel OU du salaire horaire... !

A NOTER : l'assistant familial peut être spécialisé dans les **accueils d'urgence ET de courte durée**, pour l'ensemble des places de son agrément **OU** seulement pour une ou deux.

C'est un engagement contractuel qui peut être prévu sur un temps déterminé pour pallier à des situations d'accueil en urgence. Il peut être notamment envisagé lors de temps de répit qui permette à l'assistant familial d'être rapidement remplacé par un autre assistant familial et de pouvoir souffler au regard de contraintes particulièrement imposées par ce type d'accueil.

Il faut prendre le temps de convenir avec l'employeur de ces éléments (1 week-end par mois de répit par exemple) qui sera formaliser dans le contrat de travail (**cf. fiche pratique « Loi Taquet » 2 - le contrat de travail**)

J'AI BESOIN DE RENSEIGNEMENTS, JE NE VEUX PAS RESTER SEUL, JE REJOINS FO



Je suis assistant(e) familial(e)
agent(e) **d'une collectivité**,
Conseil Départemental
Hôpital, foyer de l'enfance,

Je contacte :

Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00

www.fo-publics-sante.org

fo.territoriaux@fosps.com

(Territoriaux)

fo.sante-sociaux@fosps.com

(Hospitaliers)



Je suis assistant(e) familial(e),
salarié(e) d'une **association**,

Je contacte :

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80

www.fnasfo.fr

lafnas@fnasfo.fr