



## FICHES PRATIQUES « LOI TAQUET » 2 – LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. GARANTIE DE REMUNERATION (EX-INDEMNITÉ D'ATTENTE)
2. INDEMNITE DE DISPONIBILITE (ACCUEIL URGENCE ET COURTE DUREE)
3. CLAUSE D'EXCLUSIVITE
4. REPOS MENSUEL

### MON EMPLOYEUR ME PROPOSE DE SIGNER UN AVENANT A MON CONTRAT DE TRAVAIL, QUE DOIS-JE FAIRE ?

La première chose est de **ne pas se précipiter**. Il faut prendre le temps de s'informer pour connaître ses droits et ses devoirs, et pouvoir ainsi peser le pour et le contre. Il faut relire son contrat de travail et bien connaître ce qu'il stipule.

### IL N'Y A AUCUNE OBLIGATION A SIGNER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Ce qui est obligatoire et qu'il faut exiger, c'est le contrat d'accueil pour chaque enfant annexé au contrat de travail.

**Article L.421-16 du CASF** : « *Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail...* » (cf. encadré fin du document)

### POURQUOI LA MODIFICATION DE MON CONTRAT DE TRAVAIL SE POSE ?

La Loi Taquet introduit de nouvelles dispositions que nous allons préciser dans cette fiche, qui doivent, pour s'appliquer, être inscrites au contrat de travail :

1. **La garantie de rémunération**, à hauteur de 80 % en cas de place vacante du fait de l'employeur « accueil non réalisé », en fonction du nombre d'accueil prévue au contrat de travail pour les accueils continus ou intermittent (**Art. L.423-30 CASF**).
2. **L'indemnité de disponibilité**, pour les places spécialisées d'accueils d'urgence et de courte durée (**Art. L.423-30-1 CASF**).
3. **La possibilité d'introduire une clause d'exclusivité**, qui engage l'employeur à maintenir la rémunération totale (100%) prévue au contrat de travail (**Art. L.423-31 CASF**) en cas de place vacante du fait de l'employeur,
4. **Le repos mensuel**, qui peut être prévu dans le contrat de travail, à savoir un samedi et un dimanche consécutifs par mois, en sus des congés payés (**Art. L.423-33-1 CASF**).

### 1 – GARANTIE DE REMUNERATION : QUAND TOUTES MES PLACES NE SONT PAS OCCUPEES, COMMENT SUIS-JE REMUNERE ? EST-CE QUE JE BENEFICIE DE LA GARANTIE DE REMUNERATION (EX INDEMNITE D'ATTENTE) ?

Depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2022**, lorsqu'une de mes places n'est pas occupée du fait de l'employeur, ma rémunération est garantie à 80% si le nombre de places pour lesquelles mon employeur m'embauche, est bien stipulé dans le contrat.

**Article L.423-30 CASF** « (...) *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 réalisés, 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 (accueils urgents et de courtes durées).* »

## A NOTER :

**Je suis ASS FAM dans le privé :** L'article L.423-30 du CASF s'applique d'emblée aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

**Je suis ASS FAM dans le public :** Pour les assistants familiaux employés par une collectivité, cet article L.423-30 CASF est applicable :

- **Après délibération du conseil départemental.** Il est donc indispensable de réclamer cette délibération.
- **Pour l'hôpital,** ce point doit être traité à l'ordre du jour du CSE (comité social d'établissement)
- **Pour les foyers de l'enfance,** le point est traité au CSE puis fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

## COMMENT SE FAIT CONCRETEMENT LE CALCUL ?

**IMPORTANT :** Le calcul ci-dessous est le minimum légal. Dans les départements, les rémunérations prévues par les délibérations sont supérieures, ce sont bien ces dernières qui doivent vous être appliquées.

Deux places sont inscrites au contrat.

Les enfants réellement confiés en continu au cours du mois sont :

- au nombre de deux du 1<sup>er</sup> au 17 (**soit 17 jours**)
- puis seul un enfant est confié du 18 au 30 (**soit 13 jours**) car le contrat d'accueil d'un des 2 enfants prend fin le 17 du mois. Il quitte donc définitivement le domicile de l'assistant familial.

Périodes	Nombre d'enfants	Rémunération 1ERE PLACE (A)	Rémunération 2EME PLACE (B)	Calcul Rémunération TOTALE	Calcul en euros au 01 01 23 (voir détail ci-dessous)
1 <sup>er</sup> au 17 du mois (17 jours)	2	1 SMIC (152 h)	70 h	A + B X 17/30	1415,64 €
18 au 30 du mois (13 jours)	1	1 SMIC (152 h)	(Place vacante) 70 H x 80 %	A x 13/30 B 0,80 x 13/30	1014,18 €
<b>TOTAL</b>					<b>2429,74 €</b>

A (1<sup>ère</sup> place) = SMIC mensuel et B (2<sup>ème</sup> place) = 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant

### Le détail du calcul en euros / SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023

- du 1<sup>er</sup> au 17 du mois :  $(1709,28 + 788,90 = 2498,18) \times 17/30 = 1415,64 \text{ €}$

- du 18 au 30 du mois :  $1709,28 \times 13/30 + (0,8 \times 788,90) \times 13/30 = 740,69 + 273,49 = 1014,18 \text{ €}$

**TOTAL MENSUEL = 1415,64 + 1014,18 = 2429,74 €**

### Le calcul en euros / SMIC du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 30 décembre 2022 : pour vérifier vos fiches de paie

- du 1<sup>er</sup> au 17 du mois :  $(1678,95 + 774,90 = 2453,85) \times 17/30 = 1390,52 \text{ €}$

- du 18 au 30 du mois :  $1678,95 \times 13/30 + (0,8 \times 774,90) \times 13/30 = 727,55 + 268,63 = 996,18 \text{ €}$

**TOTAL MENSUEL = 1390,52 + 996,18 = 2386,70 euros**

**RAPPEL :** La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial.

## COMBIEN DE TEMPS DURE LA GARANTIE DE REMUNERATION ?

**4 mois**, ensuite l'employeur recommence à verser le salaire, ou engage une procédure de licenciement pour cause d'absence d'enfants à confier.

**Article L423-32 du CASF :** « L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à un assistant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant familial fondé sur cette absence d'enfants à lui confier ».

## 2 – INDEMNITE DE DISPONIBILITE : J'AI DES PLACES RESERVEES A L'ACCUEIL D'URGENCE ET DE COURTES DUREES, QUELLE EST LA GARANTIE DE REMUNERATION ?

Les employeurs peuvent spécialiser des assistants familiaux dans les accueils urgents et de courte durée (**article L.423-30-1 CASF**). Les assistants familiaux s'engagent à recevoir sans délai un nombre de personnes convenu contractuellement.

En contrepartie, ils perçoivent une indemnité de disponibilité qui « 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 chaque journée de disponibilité**, 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. Le problème est le manque de précision du législateur sur le terme rémunération contractuelle.

## 3 – CLAUSE D'EXCLUSIVITE : MON EMPLOYEUR ME PROPOSE UNE CLAUSE D'EXCLUSIVITE, QUE DOIS-JE FAIRE ?

La **clause d'exclusivité** peut contraindre le salarié à n'avoir qu'un seul employeur. En contrepartie l'assistant familial est assuré d'être rémunéré à hauteur des places de son agrément à 100 %, qu'elles soient pourvues ou non. Pourquoi pas, dans un monde idéal nous serions tentés d'y voir un progrès ?

Pourtant, une telle clause peut vite devenir un enfer pour une famille d'accueil qui ne pourrait refuser un accueil qu'elle estime inadapté pour l'enfant, ou « nocif » pour l'équilibre des autres enfants accueillis et de sa propre famille.

**Pour FORCE OUVRIERE**, l'assistant familial est responsable de qui vit sous son toit. Il doit toujours garder le droit d'accepter ou non un accueil. Cette maîtrise indispensable au bon déroulement de l'accueil familial est mise à mal par la clause d'exclusivité. Il est donc difficile de conseiller les salariés sur ce sujet sauf à encourager un maximum de précautions, qui nous paraissent impossible à transcrire dans un contrat de travail.

L'article L. 423-31 modifié du CASF (article 28 de la loi) dispose :

« Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur précise le nombre de mineurs ou de jeunes majeurs âgés de moins de vingt et un ans susceptibles d'être confiés à l'assistant familial, dans les limites prévues par l'agrément de ce dernier. Il peut inclure une clause d'exclusivité ou prévoir des restrictions aux possibilités de cumul d'employeurs, si l'employeur est en mesure :

- 1° - Soit de lui confier autant d'enfants que le nombre fixé par l'agrément détenu par l'assistant familial ;
- 2° - Soit de compenser ces restrictions par un salaire égal à celui dont l'assistant familial aurait bénéficié s'il avait effectivement accueilli autant d'enfants que son agrément le permet.

Le présent article n'est pas applicable aux accueils prévus à l'article L. 423-30-1 [accueils urgents et de courte durée]. Il peut être dérogé aux clauses ou stipulations mentionnées au deuxième alinéa du présent article, avec l'accord de l'employeur, en cas de situation exceptionnelle et imprévisible.»

**La mention d'une clause d'exclusivité reste facultative.**

## 4 – REPOS MENSUEL : JE SOUHAITE POUVOIR BENEFICIER D'UN WEEK-END DE REPOS MENSUEL

C'est une possibilité apportée par la loi, mais rien n'oblige l'employeur à l'accorder. Il ne s'agit pas forcément d'un week-end par mois systématique, mais d'un **droit qui permette à l'assistant familial d'en bénéficier lorsqu'il en fait la demande**.

**Article L. 423-33-1 du CASF** : « Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur **peut** prévoir que l'assistant familial bénéficie **d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois**, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée ».

**COMMENTAIRE FO** : C'est un progrès, mais restreint à une faculté et non à une obligation de l'employeur. **Pour FORCE OUVRIERE**, ce droit devrait être accessible à partir du moment où l'Assistant Familial le demande. Concrètement, pour bénéficier de ce nouveau droit, il devra être mentionné dans le contrat de travail. **FORCE OUVRIERE encourage ses représentants à porter cette revendication en négociation avec les interlocuteurs patronaux, de façon à obtenir des garanties collectives. Certains départements commencent à le mettre en place.**

Ce sujet doit être traité en lien avec les POLITIQUES DE SANTE ET DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, menées dans les services et établissements.

Plus largement, ce sujet doit permettre de concevoir différemment l'accueil des enfants, en particulier les placements complexes, de façon à créer des réseaux, des binômes, des relais, et éviter au maximum l'épuisement et le burn-out des professionnels et des familles.

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



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](http://www.fnasfo.fr)  
[lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr)



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](http://www.fo-publics-sante.org)  
[fo.territoiaux@fosps.com](mailto:fo.territoiaux@fosps.com)  
(Territoriaux)  
[fo.sante-socials@fosps.com](mailto:fo.sante-socials@fosps.com)  
(Hospitaliers)

#### **LE CONTRAT D'ACCUEIL**

##### **Article L421-16 CASF**

(version en vigueur depuis le 16 mars 2016)

**Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail.**

Ce contrat précise notamment le rôle de la famille d'accueil et celui du service ou organisme employeur à l'égard du mineur et de sa famille. Il fixe les conditions de l'arrivée de l'enfant dans la famille d'accueil et de son départ, ainsi que du soutien éducatif dont il bénéficiera. Il précise les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment sur le plan de sa santé et de son état psychologique et sur les conséquences de sa situation sur la prise en charge au quotidien ; il indique les modalités selon lesquelles l'assistant familial participe à la mise en œuvre et au suivi du projet individualisé pour l'enfant. Il reproduit les dispositions du projet pour l'enfant mentionnées à l'article [L. 223-1-2](#) relatives à l'exercice des actes usuels de l'autorité parentale et à l'information des titulaires de l'autorité parentale sur cet exercice. Il fixe en outre les modalités de remplacement temporaire à domicile de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille d'accueil.

Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent. L'accueil est 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](#) 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 qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est intermittent.

Le contrat d'accueil est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistant familial est consulté préalablement sur toute décision prise par la personne morale qui l'emploie concernant le mineur qu'elle accueille à titre permanent ; elle participe à l'évaluation de la situation de ce mineur.