

Loi travail : quelles incidences

La relation de travail entre l'assistant maternel et le particulier employeur est régi par la Convention Collective, par le Code de l'Action Sociale et des Familles et par certains articles du Code du Travail cités dans l'article L423-2 du CASF.

La loi 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « travail »), entrée en **vigueur le 10 août 2016** apportent **quelques modifications aux règles applicables aux assistants maternels du particulier employeur :**

- Article L3141-8 du code du travail : Les congés supplémentaires pour enfant à charge
Sous certaines conditions, tous les salariés, les femmes comme désormais les hommes, ont droit à 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902645&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

– Article L3142-4 du code du travail : Les congés pour événements familiaux
La durée de certains congés est allongée par rapport à la convention collective. De plus un congé pour « annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant » est créé.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8D9F98EB33871E9E0EF3AC18D4323705.tpdila17v_1?idSectionTA=LEGISCTA000033002890&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161005

– Article L1225-4 du code du travail : La protection relative à la maternité
A la suite du congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection contre la rupture du contrat pendant une durée de 10 semaines (4 semaines auparavant).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900883&cidTexte=LEGITEXT000006072050>