

• **Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète** (semaines programmées en dehors des congés annuels de l'assistant maternel):

Salaire horaire x Nombre heures / semaine X Nombre de semaine programmées (46 semaines minimum)
12

Le paiement des congés acquis s'ajoute au salaire de base selon l'accord des parties à préciser au contrat

- * soit en une seule fois en Juin
- * soit lors de la prise principale des congés
- * soit au fur et à mesure de la prise des congés
- * soit par 12^{ème} par mois à partir de Juin de l'année suivante

2) Accueil occasionnel :

(ex : Adaptation, dépannage, remplacement, contrat saisonnier,)

Salaire horaire x Nombre d'heures d'accueil + 10 % de congés payés

.....

Les absences de l'enfant, lors de périodes d'accueil prévues au contrat, donnent lieu à rémunération intégrale.

Le salaire n'est pas maintenu lorsque :

- * l'enfant est malade et maximum 10 jours d'accueil par an
- * l'enfant est malade ou hospitalisé 14 jours consécutifs : au-delà les parents décident de rompre ou maintenir le salaire.

Dans les deux cas, un certificat daté du premier jour d'absence doit être transmis au plus tard dès le retour de l'enfant chez l'assistant maternel

Ces absences peuvent se cumuler soit jusqu'à 24 jours.

Un accord plus favorable peut être conclu entre les parties à la signature du contrat

Lorsque des heures non prévues au contrat sont effectuées :

- * elles sont rémunérées en heures complémentaires au même montant jusqu'à la 46^{ème} heure.
- * à partir de la 46^{ème} heure, elles sont majorées avec un taux négociable entre les parties (Art D.773-8 Décret N° 2006-627 du 29 Mai 2006)

Les heures sont aussi majorées lors d'un accueil spécifique entraînant des contraintes particulières.

Le salaire peut être révisé chaque année à la date anniversaire du contrat

Les congés payés

Durée :

Les assistants maternels ont droit à **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois** d'accueil effectué dans la période de référence légale soit **du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année suivante** soit 30 jours ouvrables, 5 semaines.

Prise :

Lorsque l'assistant maternel a **plusieurs parents employeurs**, il peut fixer lui-même **4 semaines entre le 1^{er} Mai au 31 Octobre de l'année en cours et une semaine en hiver** avec un délai de prévenance au 1^{er} Mars **soit 5 semaines (Décret N°2006-627 DU 29 Mai 2006 plus favorable que la convention)**

Il est conseillé de préciser ces dates lors de la mise en place du contrat.

La récente réécriture du code du travail vient de clarifier l'article L 3141-9 du code du travail.

Celui-ci indique que :

Les femmes salariées de plus de 21 ans au 30 avril bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévue à l'article L 3141-3 soit : 30 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Ces jours de congés payés supplémentaires ne peuvent s'appliquer que si la salariée n'a pas acquis ses 30 jours de congés payés annuels (ex: maladie, moins d'un an d'ancienneté...)

Si un salarié a travaillé toute l'année et a acquis 30 jours de congés payés, elle ne pourra pas bénéficier de ces dispositions.

Rémunération : le plus avantageux entre

* Soit la somme que l'assistant maternel aurait perçue pour une durée d'accueil identique à celle des congés payés hors indemnités

* Soit 1/10^{ème} de la rémunération brute (y compris les congés payés) perçue lors de la période de référence légale hors indemnités.

Cette somme est soumise à cotisations.

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant (Art. D.773-5 Décret N°2006-627 DU 29 Mai 2006)

Ces indemnités couvrent et comprennent :

- **Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et 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**
- **La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel**

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 85 % du Minimum Garanti (fixé tous les ans par le gouvernement en même temps que la réévaluation du SMIC)

Le montant des indemnités d'entretien en 2019 : **3.08 € minimum par enfant et pour une journée jusqu'à 9 heures d'accueil**

2,65 € pour une journée de moins de 9 heures d'accueil
0,3419 € par heure supplémentaire au-delà des 9 heures d'accueil

Au-delà de ce minimum, son montant peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Proratisation pour l'accueil à temps partiel :

L'Article 8 de la Convention collective relatif aux indemnités d'entretien précise :

« L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil »

La formulation retenue, qui mentionne seulement la journée d'accueil, peut s'interpréter comme excluant une proratisation selon la durée effective de la journée d'accueil.

L'Article 6 de cette même convention stipule néanmoins une durée habituelle de la journée d'accueil de 9 heures. Une proratisation, par une interprétation combinée de ces deux articles, n'est donc pas forcément à exclure.

Aucune interprétation de principe n'a été consacrée à ce jour par la cour de Cassation

Le décret, codifié à l'article D. 773-8 du code du travail, édicte :



« Ce montant est calculé en fonction de la durée effective de l'accueil quotidien »

La convention prime effectivement sur la loi lorsqu'elle est plus favorable pour le salarié, mais les deux interprétations de la convention restent actuellement possibles.

Les frais de repas

Si les parents fournissent le repas, elle n'est pas due.

Si l'assistant maternel fournit les repas, l'indemnité est fixée en fonction de l'évaluation du prix de revient des repas de l'enfant, selon leur nature et en fonction de l'âge de l'enfant, **montant convenu avec l'employeur**.

Ces indemnités ne sont versées que les jours de présence effective de l'enfant. Elles ne peuvent être incluses dans le calcul du salaire mensualisé.

Elles ne sont pas soumises à cotisations.

Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

Les indemnités de déplacement

Si l'assistant maternel utilise son véhicule pour transporter l'enfant, il est indemnisé en fonction du nombre de kilomètres effectués. Si plusieurs enfants sont transportés, l'indemnisation est répartie entre les parents employeurs.

Le montant ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal (Document disponible au Relais ou sur le site de Pajemploi).

Les modalités sont fixées au contrat.

Les indemnités ne sont versées que les jours de présence effective de l'enfant.

Elles ne peuvent être incluses dans le calcul du salaire mensualisé.

Elles ne sont pas soumises à cotisations.

Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

Un bulletin de salaire est remis obligatoirement chaque mois (article L 143-3 Code du Travail) accompagné du paiement qui doit être effectué à date fixe.

| Puissance fiscale | MINIMUM | MAXIMUM |
|-------------------|--|--------------------------------|
| | Barème administration moins de 2000 km | Barème fiscal moins de 5000 km |
| 3 CV et moins | 0,25 € | 0,410 € |
| 4 CV | 0,25 € | 0,493 € |
| 5 CV | 0,25 € | 0,543 € |
| 6 CV | 0,32 € | 0,568 € |
| 7 CV | 0,32 € | 0,595 € |
| 8 CV et plus | 0,35 € | 0,595 € |

L'ordonnance de simplification du 18 juin 2015 prévoit la dématérialisation des échanges avec le centre national Pajemploi. En conséquence, les bulletins de salaire ne sont plus envoyés par le centre national Pajemploi par courrier à compter d'avril 2016, mais restent consultables en ligne. C'est à vous parents d'imprimer et de transmettre le bulletin de salaire à votre assistant maternel.

Ressources :

▶ www.mon-enfant.fr

▶ www.caf.fr

▶ www.pajemploi.urssaf.fr

▶ www.assistante-maternelle.org

▶ www.fepem.fr

▶ www.service-public.fr

La formation des Assistants Maternels (Art 19 de la Convention Collective Nationale)

* Formation Obligatoire

Depuis le 1er janvier 2007, la durée de la formation obligatoire des assistants maternels est organisée et financée par le département.

Elle est fixée à 120 heures réparties comme suit:

60 h (*comprenant une formation aux gestes de premiers secours*) avant l'accueil du premier enfant.

60h dans la première année d'exercice.

Lorsque l'assistant maternel s'absente pour suivre la formation obligatoire, la rémunération reste due par l'employeur (salaire de base hors indemnités).

Par ailleurs, les parents doivent s'arranger pour garder ou faire garder leur enfant. Dans certains cas tout ou partie des frais pourra être pris en charge par le Conseil Général, sur justificatif de frais supplémentaires engagés.

Dans le cas où les parents font appel à un assistant maternel agréé pour remplacer leur assistant maternel en formation. Un Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) pourra être signé pour la durée du remplacement. Les 2 assistants maternels devront alors être déclarés à Pajemploi.

* Formation Continue

Accueillir un enfant au quotidien nécessite des compétences et des connaissances qu'il est nécessaire de remettre à jour régulièrement. Pour cela, il existe la formation continue via le **Compte Personnel de Formation (CPF)** qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Compte Personnel de Formation permet de cumuler des heures de formation (48 heures par an dès la première heure travaillée).

Vous pouvez également utiliser **le plan de formation** dans la limite de 58 heures pour une formation certifiante.

Si vous partez en formation sur votre temps d'accueil, votre salaire est maintenu. Si vous partez en dehors de votre temps d'accueil. Vous percevez une allocation de formation. Pour tout départ en formation, les frais de vie : déplacements, hôtel, restauration, sont également pris en charge.

Chaque année, l'institut IPERIA propose un catalogue de formation en lien avec le métier d'assistant maternel

Pour connaître ses droits à la formation (nombre d'heures) : www.ircem.com

Pour tous renseignements complémentaires : www.iperia.eu ; www.agefos-pme.com

Textes de références :

- **Convention Collective Nationale** de travail des Assistants Maternels du particulier employeur (N°2395) du 1er Juillet 2004, applicable au 1er Janvier 2005 s'impose à tous les contrats en cours et aux nouveaux contrats.
- **La loi N°2005-706 du 27 Juin 2005** relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux (J.O. N° 149 du 28 Juin 2005) Conseil des ministres du 29 juin 2005.
- **Décret n°2006-464 du 20 avril 2006** relatif à la formation des assistants maternels
- **Arrêté du 30 avril 2006** relatif à la formation des assistants maternels
- **Le décret N° 2006-627 du 29 Mai 2006** relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux (J.O. du 31 Mai 2006) applicable au plus tard au 1er Septembre 2006.
- **La Loi N°2008-596 du 25 juin 2008** portant modernisation du marché (J-O du 26 juin 2008)
- **Loi n°2012-387 du 22 mars 2012** de simplification du droit
- **Jurisprudences spécifiques aux assistants maternels dont** : Cour de cassation 31 mai 2012 (arrêt 1350FS+B pourvoi 10-24.427)
- **Code de l'Action Sociale et des Familles**
 - Partie législatives : les articles **L 421-13 et suivants**
 - Partie réglementaire : les articles **R 421-1 et suivants**
 - Référence au code du travail : les articles **L423-1 et L423-2** précisent les dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels.