

INFORMATIONS CONCERNANT LA REMUNERATION DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Textes de Références légales :

- **Convention Collective Nationale** de travail des Assistants Maternels du particulier employeur (N° 2395) du 1^{er} Juillet 2004, applicable au 1^{er} 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 1^{er} 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 (es) maternels (es).

REMUNERATION DE L'ASSISTANT(E) MATERNE(LLE)

- D'un salaire de base mensualisé
- D'indemnités et fournitures pour l'entretien
- De frais de repas s'il y a lieu
- De frais de déplacement s'il y a lieu

1- LE SALAIRE

➤ **Salaire horaire de base** (1/8 de 2h1/4 de SMIC horaire)

Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

La rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SMIC par

enfant et par heure d'accueil (Code de l'action sociale et des familles/CASF, articles L. 423.19 et D.

423.9 et suivants)

Soit : **2,72 € / brut de l'heure**
brut 9.76

Au 1^{er} janvier 2017 S.M.I.C. Horaire

2.09 € / net de l'heure

S.M.I.C.

Horaire net 7,52

Révision du salaire :

Lorsque le salaire horaire dépasse le minimum légal, **une indexation du salaire sur l'augmentation du SMIC est illégale** sauf accord entre les parties.

Pour que les parents puissent bénéficier du complément de libre choix du mode de garde de la

prestation d'accueil du Jeune enfant (PAJE) la **rémunération journalière de l'assistante maternelle**

agrée doit être inférieure à : 5 x SMIC horaire brut par jour soit 48,80 (37.58 € net)

Pour reconstituer le salaire net, la formule est la suivante : **Salaire NET = Salaire BRUT x 0,7669**

Les cotisations patronales et salariales sont prises en charge à 100% par l'URSSAF pour les parents employeurs d'une assistante maternelle jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

➤ **Salaire mensuel de base**

Accueil régulier : Pour assurer un salaire régulier, le salaire est mensualisé et calculé sur 12 mois.

- **Si l'accueil s'effectue sur une année complète** (52 semaines y compris les congés de l'assistante maternelle), le salaire mensuel est égal à:

Salaire horaire de base x nombre heures / semaine x 52 semaines : 12 mois

Ce salaire est versé sur douze mois y compris pendant la période des congés sous réserve des droits acquis.

- **Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète** (semaines programmées en dehors des congés annuels de l'assistante maternelle) :

<u>Salaire horaire x Nombre heures / semaine x Nombre de semaines programmées : 12 mois</u>
--

Ce salaire est également versé **sur douze mois**. 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

Accueil occasionnel : (Ex : remplacement, contrat saisonnier,) :

Salaire horaire x Nombre d'heures d'accueil + 10 % de congés payés versés à la fin de l'accueil

➤ Les absences

Les absences de l'enfant, lors de périodes d'accueil prévues au contrat, donnent lieu à rémunération intégrale. Elles ne peuvent en aucun cas être mises en compte pour d'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires.

Le salaire n'est pas maintenu lorsque :

- l'enfant est malade (un certificat médical doit être transmis à l'assistante maternelle).
- L'assistante maternelle est absente pour convenances personnelles.

Un accord plus favorable pour le salarié peut être conclu entre les parties à la signature du Contrat.

➤ Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires, les heures effectuées entre la durée hebdomadaire prise en compte dans le calcul de la mensualisation et 45h par semaine. Elles doivent rester exceptionnelles, à défaut un avenant devra être signé afin de calculer la mensualisation au plus juste de la réalité des besoins. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut ou net de base à la fin de chaque mois au cours duquel elles ont été réalisées.

➤ Majorations

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, une majoration laissée à la négociation de la partie est appliquée, elle doit être prévue dans le contrat de travail. *(L'absence de majoration prévue au contrat cause un préjudice à l'assistante maternelle (Cour d'appel d'Amiens 27/09/2011 10/03599)).*

En cas de difficultés particulières de l'enfant, une majoration du salaire est à prévoir proportionnellement à l'importance des difficultés.

➤ Les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)

- **Durée** : Le salarié a droit à **2.5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué** au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).
Lorsque l'année est incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés, mais 2,5 jours par mois d'accueil ou période de 4 semaines d'accueil.

- **Prise** : Lorsque l'assistante maternelle a plusieurs parents employeurs, elle peut fixer elle-même

4 semaines entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre de l'année en cours et une semaine en hiver avec un délai de prévenance au 1^{er} Mars. Il est conseillé de préciser ces dates lors de la mise en place du contrat.

- **Rémunération** : Le plus avantageux pour le salarié entre :

- Soit la somme que l'assistante maternelle aurait perçue pour une durée d'accueil identique à celle des congés payés hors indemnités
 - Soit 1/10^{ème} de la rémunération brute/nette (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue lors de la période de référence légale hors indemnités.
- Cette somme est soumise à cotisations.**

2- LES INDEMNITES D'ENTRETIEN

Les frais d'entretien ou frais occasionnés par l'accueil de l'enfant : 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)

Soit : 85 % de 3,52 € (1^{er} janvier 2016)

Soit : 3 € minimum par enfant et pour une journée de 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.

Cas particulier : Proratisation pour un accueil de moins de 9 heures ?

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 d'accueil quotidien ».

La convention prime effectivement la loi lorsqu'elle est plus favorable pour le salarié, mais les deux

interprétations de la convention restent actuellement possibles.

3- LES FRAIS DE REPAS

Si les parents fournissent le repas, l'indemnité n'est pas due.
Si l'assistante maternelle 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.

4- LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Si l'assistante maternelle utilise son véhicule pour transporter l'enfant, elle est indemnisée 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.

5- FORMATION Art 19 de la CCN - accord du 21 septembre 2006

➤ Formation Initiale :

La durée de la formation initiale des assistants maternels, organisée et financée par le département, est fixée à 132 heures réparties comme suit dès le 1er janvier 2007:

- 72 heures (*comprenant une formation aux gestes de premiers secours*) assurées dans un délai

de 6 mois à compter de la demande d'agrément et avant tout accueil de l'enfant,

- 60 heures dans un délai de 2 ans à compter du début de l'accueil du premier enfant.

La formation permet aux assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience personnelle et professionnelle :

- d'acquérir les compétences suivantes :
- identifier les besoins des enfants,
- installer et sécuriser des espaces de vie des enfants,
- -assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants,
- contribuer au développement et à la socialisation des enfants,
- organiser les activités des enfants,
- établir des relations professionnelles,
- s'adapter à une situation non prévue.
- d'améliorer les connaissances dans les domaines suivants :
- les besoins et les facteurs de développement de l'enfant,
- les troubles et les maladies courantes de l'enfant,
- le cadre juridique et institutionnel de l'enfant et de la famille, notamment en matière d'accueil individuel de l'enfant,
- la communication appliquée au secteur professionnel,
- l'organisation générale du corps humain et ses fonctions,
- la nutrition et l'alimentation,
- la qualité de vie dans le logement et la prévention des accidents domestiques.

L'assistant maternel devra se soumettre à un contrôle en cours de formation ou à un contrôle final, validant en cas de réussite la première unité professionnelle du CAP petite enfance « prise en charge

de l'enfant au domicile ».

Lorsque l'assistant maternel s'absente pour suivre une 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 :**

Tout assistant maternel bénéficie d'un droit à la formation continue dans les conditions fixées par l'accord du 21 septembre 2006 (*formation professionnelle tout au long de la vie, DIF, VAE...*).

La formation continue est mise en place à l'initiative de l'employeur ou de l'assistant maternel. Le choix de la formation doit être décidé conjointement entre les parties au contrat. En cas de multi-employeur, l'assistant maternel doit choisir un « employeur facilitateur » du départ en formation.

Chaque projet est discuté à l'occasion de la fixation du calendrier des CP (*avant le 1er mars de chaque année*), ou à l'occasion d'un entretien spécifique demandé par la partie qui est à l'initiative de la démarche.

La formation est à priori réalisée en dehors du temps d'accueil avec versement d'une allocation de formation. Cependant la formation peut, si les employeurs l'autorisent, être suivie sur le temps de travail avec maintien du salaire. Ce salaire sera remboursé à l'employeur par l'OPCA AGEFOS-PME.

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

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

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

Pour les enfants dont les parents bénéficient de la PAJE, une attestation d'emploi est envoyée à l'assistante maternelle qui vaut bulletin de salaire (Loi du N° 2005-841 du 26 Juillet 2005, articles 1^{er} et 36).

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter les sites Internet suivants :

- ⇒ www.fepem.fr ou contacter un conseiller FEPEM au 0 825 07 64 64
- ⇒ www.urssaf.fr
- ⇒ www.rhone-alpes.directe.gouv.fr/ain
- ⇒ www.travail-emploi.gouv.fr

- ⇒ www.caf.fr
- ⇒ www.pajemploi.urssaf.fr
- ⇒ www.pole-emploi.fr