



Le Contrat

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. C'est un engagement juridique qui relie les 2 parties.

Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant. Il doit être établi au plus tard le 1^{er} jour travaillé. Toute modification au contrat pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Il existe 2 types de contrat :

- CDI : contrat à durée indéterminée (utilisé dans la majeure partie des cas)
- CDD : contrat à durée déterminée (ne peut être utilisé qu'en cas de remplacement d'assistant maternel)

Comment calculer le salaire de l'assistant maternel ?

Mensualisation pour un accueil régulier

Pour assurer au salarié un salaire régulier quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

2 types de mensualisation :

- **L'accueil s'effectue sur 52 semaines** par période de 12 mois consécutifs (Congés payés inclus) : 5 semaines d'absence sur l'année (parent employeur et assistant maternel)

Salaire mensuel brut =
$$\frac{\text{Nbre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = \text{Nbre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Ce salaire est versé tous les mois y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

- **L'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins** par période de 12 mois consécutifs (hors congés payés)

Salaire mensuel brut =
$$\frac{\text{Nbre d'heures de travail par semaine} \times \text{Nbre de semaines programmées}}{12 \text{ mois}} = \text{Nbre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

L'accueil est occasionnel

Il s'agit d'un accueil de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier. Dans ce cas le salaire mensuel est égal au salaire horaire de base x nbre d'heures d'accueil réellement effectué.

Modèle de CDI :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/outils-documentation/formulaires-modeles/Contrat-CDI-Pajemploi-Ama.pdf>

Déterminer le salaire :

<https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur/embaucher-un-salarie/remunerer-salarie-domicile.html>

Calculer le salaire :

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/simulateurs/calculer-salaire-mensualise-particulier-employeur.html>

Engagement réciproque, période de familiarisation et période d'essai

L'engagement réciproque est-il obligatoire ?

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devrait intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Ce document doit être effectué en deux exemplaires, daté, signé par les deux parties après la naissance de l'enfant.

→ **L'indemnité forfaitaire compensatrice n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent :**

- décès de l'enfant
- retrait, suspension de l'agrément ou non renouvellement de l'agrément.

La période de familiarisation comment est-elle organisée ?

Une période familiarisation est souhaitable, tant pour l'enfant et ses parents que pour l'assistant(e) maternel(le)... Elle est importante pour les parents qui, bien qu'ayant confiance en l'assistant(e) maternel(le), sont souvent inquiets à l'idée de laisser leur enfant, surtout si c'est leur premier. L'accueil se fait de façon progressive au cours de la période de familiarisation. Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période de familiarisation.

La période de familiarisation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Elle débute le 1^{er} jour d'accueil de l'enfant et pour une durée maximale de 30 jours.

Pendant la période de familiarisation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant au calcul de retrait sur salaire.

Durée de la période d'essai : (Article 95 de la CC)

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être écrite et signée dès le début de la relation de travail.

La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat et du type de contrat.

Dans le cadre d'un CDI si l'accueil se fait sur :

1 à 3 jours par semaine = 3 mois maximum de période d'essai

4 jours et + par semaine = 2 mois maximum de période d'essai

Dans le cadre d'un CDD :

Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.

Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois.

Lien pour le modèle d'engagement réciproque type :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaf/files/outils-documentation/formulaires-modeles/Pajemploi-Engagement-AMA.pdf>

Chaque mois l'employeur a l'obligation de déclarer les heures effectuées de son assistant maternel sur le site PAJEMPLOI : guide de la déclaration

<https://www.urssaf.fr/accueil/services/services-particuliers/service-pajemploi/declarer-service-pajemploi.html>

Pour aller plus loin : Source Légifrance

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf&isForGlobalBocc=false

Le salaire minimum légal et le complément de libre choix de mode de garde

Le salaire minimum légal

→ PAJEMPLOI :

Lien pour le montant du salaire minimum légal :

<https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur/embaucher-un-salarie/remunerer-salarie-domicile.html#ancres-montants-minimums>

Le complément de libre choix de mode de garde (CMG)

→ PAJEMPLOI:

<https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur/declarer-votre-salarie/particulier-aides-exonerations.html>

→ lien vers le simulateur de calcul du droit à la CMG et du reste à charge :

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/simulateurs/calculer-reste-a-charge-cmg-pe.html>

→ Demande de CMG à la CAF :

<https://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/faire-une-demande-de-prestation>

Les indemnités

L'indemnité d'entretien

Ne peut être inférieure à 90% du minimum garanti lorsque la durée de travail est de 9 heures. Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à 2,65 € pour toute journée commencée.

→ PAJEMPLOI :

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant couvrent et comprennent :

- Les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches de l'enfant.
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e).

L'indemnité d'entretien correspond à un remboursement de frais. A ce titre, elle n'est pas soumise aux cotisations et contributions sociales. Elle n'est pas versée en cas d'absence de l'enfant.

Afin de déterminer le montant minimum à verser au salarié, le site du service public a mis en ligne un simulateur.

Lien vers le simulateur des indemnités d'entretien du service public :

<https://www.service-public.gouv.fr/simulateur/calcul/IndemniteEntretienAssistanteMaternelle>

Les indemnités de repas

→ PAJEMPLOI :

Le contrat de travail prévoit qui fournit les repas de l'enfant :

- Si c'est l'assistant maternel agréé qui nourrit l'enfant, le parent doit lui verser une indemnité de repas. Le montant de celle-ci est fixé librement entre l'employeur et le salarié et doit être précisé au contrat de travail.
- Si le parent fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Il doit fournir une attestation justifiant le montant des repas journaliers (sauf lait maternel). Ce document servira de justificatif pour la déclaration d'impôts sur les revenus de l'assistant maternel. (Exemple d'attestation en annexe)

Les indemnités kilométriques

→ PAJEMPLOI :

Si l'employeur demande au salarié d'utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, il doit l'indemniser pour les frais supplémentaires engagés.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration (indemnité kilométrique de la fonction publique) et supérieure au barème fiscal.

Les déplacements sont à proratiser entre les enfants transportés qui ont besoin du transport, y compris ceux de l'assistant maternel.

Lien pour consulter le barème de l'administration et le barème fiscal :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F142>

Pour aller plus loin : Source:

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/taux-cotisations-particuliers.html#ancree-autres-indemnites>

Les absences

Les absences peuvent, en fonction de leur nature, faire varier le salaire de l'assistant maternel. Il peut s'agir de ses absences (convenance personnelle, événements familiaux, arrêts de travail) ou de celles, non programmées, de l'enfant gardé (maladie...).

Toute **absence non prévue** au contrat est due. Les imprévus sont sans incidence sur la rémunération mensualisée : grève ou maladie d'un des parents, utilisation d'un autre mode de garde, impossibilité de confier l'enfant...

En cas d'absence pour **maladie de l'enfant**, l'assistant maternel n'est pas rémunéré dans la limite de 5 jours d'absence par an, à compter de la date d'effet du contrat ou dans la limite de 14 jours consécutifs. Au-delà, les parents doivent décider de rompre le contrat, ou de maintenir le salaire. Certificat à remettre au plus tard au retour de l'enfant.

Méthodes de calcul pour la déduction des périodes d'absence :

- En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, la formule est la suivante :

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent.

- En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, la formule est la suivante :

Salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.*

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

**Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.*

Formule de calcul de retrait sur salaire PAJEMPLOI :

Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois ou accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de mois consécutifs :

<https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur/gerer-les-absences/absences-salaries-domicile.html>

Les jours fériés :

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat. La rémunération est majorée de 10 % minimum. Seul le salaire du **1er mai travaillé doit être doublé**. Le salaire des autres fériés chômés est maintenu s'ils correspondent à un jour habituel d'accueil de l'enfant dès le 1^{er} mois d'accueil.

Les congés pour maladie/maternité :

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) est absent(e) pour maladie/congé maternité, l'employeur ne la rémunère pas. Le salaire est donc minoré.

L'assistant(e) maternel(le), s'il remplit les conditions, percevra des indemnités journalières de la part de sa CPAM et des indemnités complémentaires de la part de son organisme de Prévoyance, l'IRCEM prévoyance.

Temps de travail, temps de repos

Quelle est la durée légale de travail ?

- Durée conventionnelle hebdomadaire → 45h (maximum 48h)
- Durée maximum hebdomadaire mensualisée → 45h

Cela n'empêche pas que des heures majorées puissent être réalisées au-delà de 45 heures hebdomadaires.

- Le nombre d'heures hebdomadaire doit impérativement être précisé au contrat de travail avec si besoin un planning joint.

Quelle est la règle de temps de repos pour l'ensemble des enfants accueillis ?

- Repos quotidien → 11h consécutives minimum
- L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs
- Repos hebdomadaire → minimum 35h consécutives

Des dérogations sont possibles en raison d'impératifs prévisibles et non constants de l'employeur ou dans des situations imprévisibles.

Quelle est la durée maximale de travail ?

La durée maximale de travail est fixée à 48h par semaine. Elle est calculée sur une moyenne de 4 mois. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur la période de 12 mois, dans le respect du plafond annuel de 2250 heures (Art L423-22 du Code de l'action sociale et des familles)

Comment décompter les heures de la journée ?

- Principe : l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat ou à l'heure d'arrivée de l'enfant si celle-ci est antérieure et se termine à l'heure de départ prévue au contrat ou à l'heure de départ de l'enfant si celle-ci est postérieure.

L'avenant

→PAJEMPLOI :

L'avenant au contrat de travail : Au cours de la relation de travail, une des parties peut, pour différentes raisons personnelles ou professionnelles, souhaiter modifier les termes du contrat de travail.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit être négociée et faire l'objet d'un « avenant au contrat ».

L'autre partie n'est pas tenue d'accepter l'avenant. En cas de refus, soit le contrat initial est maintenu, soit il est rompu sous forme de démission ou de retrait de l'enfant.

Lien pour le modèle avenant :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaf/files/outils-documentation/formulaires-modeles/Avenant-contrat-travail-Cesu-Pajemploi.pdf>

Heures complémentaires, majorées et exonération

Que veut dire l'exonération des heures complémentaires ?

Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures d'urgence économiques et sociales, l'exonération des cotisations salariales portant sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est entrée en vigueur au 01/01/2019.

Cette exonération permet au salarié d'avoir un salaire net plus élevé car les cotisations salariales sont moins importantes. Ces heures ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5000€/an.

Définition des heures complémentaires :

Heures de travail effectuées entre la durée hebdomadaire fixée au contrat de travail et la durée légale 45h. Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail. Elles doivent être rémunérées chaque mois.

Définition des heures majorées :

Heures de travail effectuées à partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil. Elles sont rémunérées chaque mois à un taux majoré de 10% minimum.

Qui prend en charge le surcoût lié à cette exonération ?

Cette augmentation du salaire net à payer au salarié sera compensée par une augmentation de la prestation du CMG.

Comment les déclarer sur PAJEMPLOI ?

Aucun calcul n'est à effectuer, aucun taux n'est à appliquer. Il faut simplement répondre « oui » à la question « votre salarié a-t-il effectué des heures majorées ou des heures complémentaires ? » et indiquer le nombre d'heures majorées et/ou complémentaires effectuées. Il faut ensuite ajouter la somme au salaire net. Lors de la validation de la déclaration, le calcul de l'exonération se fera automatiquement et l'employeur sera informé du montant total à verser à son salarié.

Important : L'employeur ne doit donc pas rémunérer son salarié avant d'avoir effectué sa déclaration.

La formation continue

Tout assistant maternel bénéficie d'un droit à la formation continue dans les conditions fixées par l'accord du 7 juin 2016 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » (étendu par arrêté du 10 novembre 2016).

En tant qu'employeur vous devez favoriser le parcours de formation de votre salarié.

Encourager l'assistant maternel à se former lui permet de :

- Développer et actualiser ses compétences et acquérir de nouvelles techniques ;
- Assurer plus de confort, de sécurité, de bien-être et d'épanouissement pour l'enfant ;
- Questionner sa pratique et prendre du recul ;
- Se tenir informé de l'évolution des pratiques professionnelles ou de nouvelles réglementations ;
- Pouvoir répondre à des problématiques particulières.

Pour en savoir plus :

Site du gouvernement :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-particulier-employeur/article/la-formation-des-assistants-maternels>

Site d'IPERIA :

<https://www.iperia.eu/fr/>