

Informations à destination des parents employeurs d'une assistante parentale

Sommaire

- Les relais petite enfance (p3)
- Accueil avec assistante parentale (p4)
- Cadre d'emploi (p5)
- Rechercher une assistante parentale (p6)
- Lettre d’engagement (p7)
- Contrat de travail (p8)
- Salaire (p10)
- Durée maximale du travail (p11)
- Déduction de salaire (p15)
- Aides (p16)
- Demander le CMG (p17)
- Espace employeur Pajemploi (p18)
- Exemple de coût (p19)
- Rupture du contrat (p21)
- Points de vigilance (p24)



Les relais petite enfance

Plus d'informations

3 relais petite enfance à Montreuil sectorisés :

- Relais Boissière
- Relais Sur le toit
- Relais Pauline Kergomard

- Ces lieux d'informations vous accompagnent dans la réflexion autour du projet d'accueil le mieux adapté à votre situation et à vos besoins.

- Les relais petite enfance vous conseillent dans vos démarches administratives pour l'emploi d'une assistante maternelle ou d'une assistante parentale.

- Ils contribuent également à l'accompagnement à la professionnalisation des assistantes maternelles et des assistantes parentales.



Accueil avec une assistante parentale

Plus d'informations

Ce sont des employées familiales qui accompagnent les enfants au domicile de la famille ou des familles, soit en garde simple, soit en garde partagée.

Elles répondent aux besoins fondamentaux de sécurité physique et affective des enfants, elles contribuent à leur développement et à leur éveil. Elles établissent une relation et une communication bienveillantes avec les familles.

Elles offrent des projets d'accueil divers en fonction de leur expérience, de leur parcours professionnel et de leur projet pédagogique et éducatif.

Elles peuvent bénéficier d'un plan de formation continue (non obligatoire) de 58 heures par an.



A Montreuil, il y a environ 160 Assistantes parentales

Cadre d'emploi

Statut : les assistantes parentales sont des salariées de droit privé

Les dispositions légales et réglementaires sont fixées par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle est composée d'un socle commun aux métiers de l'assistante maternelle et de l'assistante parentale et de deux socles spécifiques propres à chacun de ces deux métiers (socle «salariés du particulier employeur» pour l'assistante parentale).

Spécificités de l'accueil :

L'accueil peut être en garde simple (1 famille) ou partagée (2 familles)

Une assistante parentale ne peut pas travailler avec plus de 2 familles simultanément.

Durée de travail : 40h/semaine (heures normales).



La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48h / semaine calculée sur une période de 12 semaines.

Recherche d'une assistante parentale et/ou d’une co-famille

- **Facebook :** Montreuil 93 et alentours-Garde d’enfant
- **Pile poil :** Serveur de petites annonces
- **France travail :** Serveur de petites annonces



Lettre d'engagement

Article 128-1 p 113 de la convention collective

Plus d'informations

La conclusion d'une lettre d'engagement avant la signature du contrat est **possible mais pas obligatoire.** Elle permet de formaliser la future embauche en attendant la signature du contrat.
Elle **officialise l'embauche**, y compris la période d'essai.

Une fois la lettre d'engagement remise, le contrat de travail doit être conclu au plus tard le premier jour de travail de l'assistante parentale. Cependant, si la lettre comprend les éléments obligatoires prévus par l'article 41-1 de la convention collective, vous avez jusqu'au dernier jour de la période d'essai pour signer le contrat de travail.



Contrat de travail

Article 128-1-2 p 114 de la convention collective

Plus d'informations

Un contrat de travail écrit est obligatoire.

Par principe le contrat est à durée indéterminée (CDI).

Le contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour remplacer un salarié malade ou en congés.
Dans le cadre de la **garde partagée** (2 familles qui emploient la même salariée) chaque famille doit faire signer un contrat à l'assistante parentale, elle aura donc deux contrats.
Chaque contrat doit comporter une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.



Contrat de travail (suite)

Article 128-1-2 p 114 de la convention collective

Le contrat doit être signé au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

Il est établi en deux exemplaires.

Les deux parties doivent parapher chaque page puis dater et signer.

- Les éléments obligatoires à indiquer au contrat
- Modèle Pajemploi
- Modèle France Emploi à Domicile



Salaire

Article 144 p 123 de la convention collective

- Le salaire horaire brut de l'assistante parentale ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire minimum de croissance en vigueur.
- Il dépend des tâches qui lui sont confiées.

Lorsque la durée de travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

Salaire horaire **X** *nombre d'heures d'accueil par semaine* **X** *52 semaines* **÷** *12*

Comme prévu par l'article 146-1 de la convention collective, pour un salarié qui travaille quarante heures par semaine, le salaire mensuel est calculé sur la base de quarante heures par semaine arrondies à cent soixante quatorze heures par mois.

Lorsque la durée de travail est irrégulière le salaire est calculé selon la méthode suivante :



Salaire horaire **X** *nombre d'heures de travail effectif réel dans le mois*

Durée maximale du travail et heures supplémentaires

Article 134 p 118 et 147 p 124 de la convention collective

La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, sans jamais pouvoir dépasser 50 heures au cours de la même semaine.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions.

Le taux de majoration, que les heures soient rémunérées ou récupérées, est de :

- 25 % au-delà de la 40ème heure et jusqu'à la 48ème heure de travail incluse.
- 50 % au-delà de la 48ème heure de travail et jusqu'à la 50ème heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées.



Les congés payés : Acquisition

Article 48-1-1 p 68 de la convention collective

Plus d'informations

Les congés payés sont dûs dès le premier jour travaillé, quelle que soit la durée de travail. Le nombre de jours de congés se calcule toujours par période de référence, **du 1er juin au 31 mai.**

- Pour un début de contrat, la période de référence s'étalera de la date d'embauche au 31 mai.
- Pour une fin de contrat, elle s'étalera du 1er juin à la date de fin de contrat.

L'assistante parentale a le droit à 2,5 jours de congés payés par mois ou période de 4 semaines d'accueil effectuées (les congés sans solde ne donnent pas droit à acquisition de congés).
La période d'**arrêt maladie non professionnelle** ouvre droit à une acquisition différente, à savoir **2 jours de congés par mois** ou par période équivalente de 4 semaines (ou 24 jours), **dans la limite de 24 jours par an**.



Les congés payés : Acquisition (suite)

Article 48-1-1 p 68 de la convention collective

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.

La durée totale des congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines).

Si l'assistante parentale a des enfants à charge* et qu'elle n'a pas cumulé 30 jours de congés, elle peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

*Un enfant est considéré à charge s'il remplit les 2 conditions suivantes :

- Il vit au foyer de l'assistante parentale.
- Il a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou est en situation de handicap.



Les congés payés :

Article 48-1-1-3 p68 et 140-1 p121 de la convention collective

L'assistante parentale doit prendre des congés payés au moins deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) entre le 1er mai et le 31 octobre.

Si la salariée a acquis moins de 12 jours ouvrables, elle doit prendre ses congés en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Les congés se déduisent en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés). Une semaine de congés payés est = à 6 jours posés.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.



Exemple :
Si l'assistante parentale pose un vendredi, il faudra déduire 2 jours de congés payés : vendredi et samedi.
Si elle ne travaille pas habituellement le mercredi et qu'elle pose un mardi il faudra déduire 2 jours de congés payés : mardi et mercredi.

Déduction de salaire

Article 152 p 126 de la convention collective

Il faut utiliser obligatoirement et uniquement la formule ci-après pour toutes les absences qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération (congés sans solde ou arrêt maladie de l'assistante parentale, etc.).

La formule :

Salaire mensualisé **X** Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ Nombre d'heures* qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si la salariée n'avait pas été absente.



* Pour déterminer le nombre d'heures qui aurait dû être réellement travaillées, il convient de se référer aux dispositions du contrat.

Aides

Complément de libre choix Mode de Garde (CMG)

Vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la Paje. C'est une prestation versée par le service Pajemploi de l'Urssaf pour la garde de votre enfant de moins de 6 ans (12 ans pour les familles monoparentales) par une assistante parentale.

Le montant varie en fonction :

- Des ressources nettes imposables (N -2)
- De la composition de la famille
- Du nombre d'heures d'accueil
- Du coût de l'accueil

Simulateur CMG

Le reste à charge se rapproche d'un accueil en crèche.



Crédit d'impôt. Chaque employeur peut bénéficier d'un crédit d'impôt pour frais de garde.

Demander le CMG

Pour bénéficier du CMG de la Paje, vous devez faire votre demande auprès de votre Caf ou de votre Mutualité sociale agricole (MSA), au plus tard au cours du mois de l'embauche de votre salariée.

Votre demande est examinée et, après accord, la CAF fait parvenir à l'Urssaf service Pajemploi les éléments nécessaires à votre immatriculation comme employeur.

Pajemploi-Urssaf vous envoie votre notification d'immatriculation contenant vos identifiants et votre mot de passe temporaires vous permettant d'effectuer vos déclarations sur Internet.



Espace employeur Pajemploi

Dans votre espace personnel vous déclarez chaque mois la rémunération de votre salariée.

Guide pratique première déclaration

L'Urssaf service Pajemploi vous communique le montant du CMG auquel vous avez droit et vous le verse. Il établit et met à disposition le bulletin de salaire de votre salariée. C'est à vous de verser le salaire à votre salariée à la date prévue au contrat.

Pajemploi+ :

Ce service, optionnel, nécessite l'accord du parent employeur et de sa salariée.
Une fois la déclaration mensuelle faite, l'Urssaf service Pajemploi se charge de prélever le salaire sur le compte bancaire du parent employeur, après avoir déduit le montant de son CMG et reverse ensuite à l'employée son salaire (montant prélevé + montant du CMG).



Exemple de coût en garde partagée

- 5 jours
- 48 h / semaine soit 40h normales + 8 h supplémentaires majorées à 25%

= 20h normales + 4h supplémentaires par famille

- Tarif horaire : 11€00
- Tarif horaire majorées à 25 % : 13€75

Mensualisation par famille :

11 **X** 20 **X** 52 **÷** 12 = 953,33 €

+ 13,75 **X** 4 **X** 52 **÷** 12 = 238,33 €

Salaire = 953,33 **+** 238,33 = **1191,66 €**



Exemple de coût en garde partagée (suite)

Evaluer le montant des cotisations restants à votre charge et le montant du CMG

Evaluer le montant du crédit d'impôt

Famille monoparentale
Ressources annuelles N -2 : 19 500€

Salaire : 1191,66 €
Cotisations restant à charge : 315,41 €
Aide CAF (CMG) : 969,28 €
Reste à charge estimé avant crédit d'impôt : 545,13 €
Reste à charge estimé après crédit d'impôt : 232,88 €

Couple avec 2 enfants
Ressources annuelles N -2 : 52 300€

Salaire : 1191,66 €
Cotisations restant à charge : 315,41 €
Aide CAF (CMG) : 582,87 €
Reste à charge estimé avant crédit d'impôt : 931,54 €
Reste à charge estimé après crédit d'impôt : 465,77 €

Couple avec 1 enfant
Ressources annuelles N -2 du ménage: 90 000€

Salaire : 1191€66
Cotisations restant à charge : 315,41 €
Aide CAF (CMG) : 138,74 €
Reste à charge estimé avant crédit d'impôt : 1375,67 €
Reste à charge estimé après crédit d'impôt année 1 : 688,17 €
Reste à charge estimé après crédit d'impôt année suivante: 813,17 €



Rupture du contrat de travail

Article 160 P 133 de la convention collective

Plus d'informations

La décision doit être motivée par une cause réelle et sérieuse (déménagement, scolarisation de l'enfant, faute…) et en aucun cas ne doit être discriminatoire.

Entretien préalable

Convoquer la salariée à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (datée et contresignée). Cette convocation indique l'objet de l'entretien.

Entretien avec la salariée

Indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et, si la situation le nécessite, recueillir les explications de votre employée. Cet entretien doit avoir lieu au moins 4 jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation.

Envoi de la notification de licenciement

Envoyer à votre salariée une notification de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. C'est la date de 1ère présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du préavis. La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs du licenciement. Elle pourra être expédiée uniquement 4 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.



Rupture de contrat : Le préavis

Article 162 P 137 de la convention collective

Plus d'informations

Avant de rompre définitivement le contrat de travail, **il est nécessaire de respecter un préavis,** sauf en cas de licenciement pour faute lourde ou grave. La date de première présentation de la lettre de licenciement, envoyée en recommandé avec accusé de réception, fixe le point de départ du préavis.

La durée du préavis dépend de l'ancienneté de l'assistante parentale :

- 1 semaine si moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 mois si plus de 6 mois d'ancienneté et moins de 2 ans
- 2 mois si plus de 2 ans d'ancienneté

Le préavis est suspendu en cas de congés payés, sauf accord écrit et signé entre les parties.



Fin de contrat : Sommes allouées

Article 163 P 139 de la convention collective

Plus d'informations

L'indemnité de licenciement :

Elle est due à l'assistante parentale **si elle a au moins 8 mois d'ancienneté,** sauf en cas de faute lourde ou grave. **Elle est égale, pour les 10 premières années d'ancienneté, à 1/4 du salaire moyen brut** par année d'ancienneté et à 1/3 du salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
Elle est calculée et payée en brut.

L'indemnité compensatrice de congés payés :

Elle correspond à la rémunération des congés payés acquis mais non pris et non payés.
Son montant est déterminé en comparant la méthode du maintien de salaire et la méthode du dixième. Le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu.



Points de vigilance

Il ne peut pas être inscrit au contrat que le salaire sera automatiquement augmenté à chaque augmentation du Smic sauf si la salariée est payée au Smic.

- La période d'essai n'est pas automatique, pour qu'il y en ait une il faut l'indiquer au contrat.
- Contrat à durée indéterminée (CDI) obligatoire sauf pour le remplacement du mode d'accueil habituel sur un temps défini.
- Les jours et les heures à déclarer sont lissés (identiques tous les mois sauf si absence non prévue au contrat).
- 1 semaine de congés payés = 6 jours à déduire.
- Obligation de faire une rupture de contrat, même si l'enfant rentre à l'école.



Merci de votre attention



