

# Informations à destination des parents employeurs d'une assistante maternelle

Mise à jour décembre 2022



# Sommaire

---

- Les relais petite enfance (p3)
- Accueil chez l'assistante maternelle (p4)
- Offre d'accueil (p5)
- Agrément (p6)
- Cadre d'emploi (p7)
- Rechercher une assistante maternelle (p8)
- Engagement réciproque (p9)
- Contrat de travail (p10)
- Salaire (p11)
- Indemnités d'entretien et de repas (p12)



# Sommaire (suite)

---

- Congés payés (p13)
- Déduction de salaire (p17)
- Aides (p18)
- Demander le CMG (p19)
- Espace employeur Pajemploi (p20)
- Exemple de coût (p21)
- Régularisation du salaire mensualisé (p23)
- Fin de contrat (p24)
- Points de vigilance (p26)



# Les relais petite enfance

Informations utiles : [ICI](#)

---

Il y a 3 relais petite enfance à Montreuil, ils sont sectorisés.

Ces lieux d'information vous accompagnent dans l'élaboration d'un 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 garde d'enfants à domicile.

Ils contribuent également à l'accompagnement et à la professionnalisation des assistantes maternelles et des gardes d'enfants à domicile.



# Accueil chez une assistante maternelle

Informations utiles : [ICI](#)

---

L'assistante maternelle est une professionnelle petite enfance qui accueille à son domicile ou dans une maison d'assistante maternelle (MAM).

Elle doit obtenir un agrément par la PMI avant de commencer à exercer.

L'assistante maternelle est formée pour répondre aux besoins fondamentaux de sécurité physique et affective des enfants. Elle contribue à leur développement et à leur éveil.

Elle établit une relation et une communication bienveillantes avec les familles.

Sa structure d'accueil offre des projets divers en fonction de son expérience, de son parcours professionnel et de son projet d'accueil ( pédagogique et éducatif).



# L'offre d'accueil chez l'Assistante Maternelle

---

**248 Assistantes maternelles**

Environ 710 places

4 Maisons d'Assistantes Maternelles

**69 %**

Pour des enfants  
Sans limitation d'âge

**23 %**

Pour des enfants  
de + 18 mois

**8 %**

Pour des enfants  
de + 24 mois

**- de 1 %**

Pour des enfants  
De + 36 mois



# Agrément

---

Le service départemental de protection maternelle et infantile (PMI) instruit et délivre les demandes d'agrément.

Cette démarche est obligatoire avant de pouvoir accueillir des enfants à son domicile. Cela permet de vérifier que la professionnelle présente les garanties, les capacités et les qualités nécessaires pour accueillir des enfants dans des conditions propres à assurer leur développement physique, intellectuel et affectif.

L'agrément précise le nombre (de 1 à 4) et parfois l'âge des enfants que l'assistante maternelle est autorisée à accueillir simultanément. L'agrément doit être renouvelé tous les 5 ou 10 ans.

Les critères d'agrément sont régis par un référentiel national précis. [ICI](#)

Une formation de 120 heures est obligatoire.

La première partie, d'une durée de 80 heures, doit être faite avant l'accueil du premier enfant. La seconde partie de 40h dans les 3 années suivantes.



# Cadre d'emploi

---

## **Statut :**

Salarié de droit privé

## **Dispositions légales et réglementaires fixées par :**

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, composée d'un socle commun aux métiers de l'assistante maternelle et de la garde d'enfants à domicile et de deux socles spécifiques propres à chacun de ces métiers. [ICI](#)

## **Spécificités de l'accueil :**

Un agrément de 1 à 4 enfants avec ou sans limitation d'âge

Un aménagement espace privé / espace professionnel

## **Durée de travail :**

45h/semaine ne pouvant excéder 48h/semaine, calculées sur une période de 4 mois.

## **Formation continue:**

58h/an

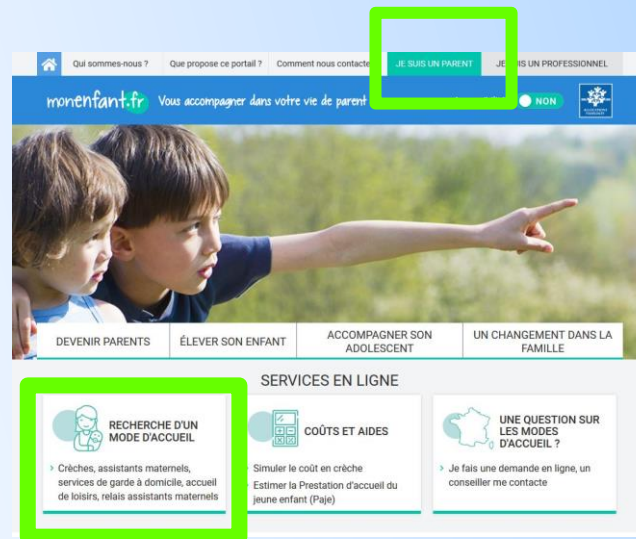




# Rechercher une assistante maternelle

➤ **Aller sur le site : monenfant.fr** [ICI](https://www.monenfant.fr)

Pour géolocaliser les assistantes maternelles proches de votre domicile



➤ **Obtenir la liste des assistantes maternelles ayant des disponibilités :**  
Secrétariat de la circonscription PMI : 01 71 29 57 31 ou 01 71 29 57 32

➤ **Déposer ou consulter des annonces sur la plateforme Pile Poil** [ICI](https://www.pilepoil.fr)



# Engagement réciproque

Article 93 p 96 de la convention collective

---

La conclusion d'un engagement réciproque avant la signature du contrat est possible mais pas obligatoire. Ce document formalise une promesse d'embauche entre un employeur et une assistante maternelle.

Il oblige la partie qui n'y donne pas suite à verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice équivalente à 1/2 mois de salaire brut.

**Aucun chèque de caution ne peut être demandé.**

**L'engagement réciproque doit stipulé :**

- La date d'embauche
- La durée mensuelle de l'accueil
- La rémunération brute

Modèle Pajemploi [ICI](#)

Modèle Particulier Employeur [ICI](#)



# Contrat de travail

Article 40 p 62 et 90 p 93 de la convention collective

---

Un contrat de travail écrit est obligatoire. Il concrétise les accords sur les conditions d'accueil de l'enfant. Il constitue une garantie pour les deux parties.

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.

En fonction du type d'accueil le contrat peut être fait :

- Sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (année complète)
- Sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (année incomplète)
- En occasionnel (en cas d'accueil de courte durée sans caractère régulier)

Le contrat doit être signé au plus tard le 1er jour de l'accueil.

Il est établi en deux exemplaires.

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

Les éléments obligatoires à indiquer au contrat : [ICI](#)

Modèle Pajemploi [ICI](#)

Modèle Particulier Employeur [ICI](#)



# Salaire

## Article 108 p 103 de la convention collective

---

La mensualisation de la rémunération est obligatoire quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année.

**.Si l'accueil est sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**

.Soit 47 semaines travaillées + 5 semaines de congés payés

La mensualisation = *Salaire horaire x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12*

**.Si l'accueil est sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs :**

Le salaire mensualisé est déterminé, **sans tenir compte des congés payés.**

Ils doivent être payés en plus selon les modalités prévues au contrat.

La mensualisation =

*Salaire horaire x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines prévues au contrat\* / 12*

La rémunération brute minimale est déterminée par décret en référence au SMIC horaire (un employeur ne peut rémunérer une assistante maternelle en dessous de ce tarif) [ICI](#)

\* 52 semaines moins toutes les semaines non travaillées



# Indemnités d'entretien et de repas

Article 114-1 et 114-2 p 106 de la convention collective

---

**L'indemnité d'entretien** est obligatoire, elle est due les jours de présence réelle de l'enfant (en aucun cas elle ne peut être mensualisée)

Elle permet de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant.

Son montant doit figurer au contrat de travail.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire [ICI](#)

**L'indemnité de repas** n'est pas obligatoire.

Si l'employeur fournit les repas l'indemnité n'est pas due, si le salarié fournit les repas, le montant de celle-ci est fixé librement entre les deux parties et doit figurer au contrat de travail.

Elle est due les jours de présence réelle de l'enfant (en aucun cas elle ne peut être mensualisée)



# Les congés payés : Acquisition [ICI](#)

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

**Les congés payés** sont dus 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 maternelle a droit à 2,5 jours de congés payés par mois ou période de 4 semaines d'accueil effectuées (les arrêts maladie, les semaines déduites au contrat ne donnent pas droit à acquisition de congés)

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 trente jours ouvrables (5 semaines)



# Les congés payés : Acquisition( suite) [ICI](#)

Article 48-1-3-3 p 68 de la convention collective

---

Si l'assistante maternelle a des enfants à charge\* et 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 maternelle

Il a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou est en situation de handicap





# Les congés payés année complète:

[ICI](#)

Article 48-1-1-3 et 102-1-1 de la convention collective

---

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

La date des congés est fixée au plus tard le 1 mars.

Si votre salarié a acquis moins de 12 jours ouvrables, elle doit prendre ses congés en totalité et en continu au cours de la période allant du 1 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.

Exemples :

S'il pose un vendredi il faudra déduire 2 jours de congés payés : vendredi et samedi

S'il ne travaille pas habituellement le mercredi et qu'il pose un mardi il faudra déduire 2 jours de congés payés : mardi et mercredi





# Les congés payés année incomplète:

Article 48-1-1-3 ET 102-1-2-2 de la convention collective

L'indemnité due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel, en fonction de ce qui est indiqué au contrat :

- soit en 1 seule fois en juin
- soit lors de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai.

Il est calculé par comparaison des 2 méthodes suivantes, le montant le plus avantageux pour le salarié est retenu :

- 1) = salaire horaire x nombre d'heures par semaine prévues au contrat ÷ 6 x nombre de jours de congés acquis
- 2) = Au 1/10ème de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).



# Déduction de salaire

## Article 111 p 105 de la convention collective

**Calcul à faire obligatoirement** pour toutes les absences qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération. Cette formule s'applique également pour la période d'accueil progressif (adaptation). En raison de la mensualisation du salaire, le paiement au réel des heures effectuées n'est pas autorisé.

### **Déterminer la somme à soustraire à la mensualisation :**

Accueil sur 52 semaines :

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 la salariée n'avait pas été absente.

Accueil sur 46 semaines ou moins :

salaire mensualisé X Nombre de jours non travaillées dans le mois donnant lieu à déduction de salaire ÷ \*Nombre de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si la salariée n'avait pas été absente.

\*Les périodes d'absence, les semaines de non accueil ainsi que les jours chômés correspondant à un jour habituel travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par la salariée si elle n'avait pas été absente au cours du mois.



# Aides

---

## **Complément libre choix Mode de Garde (CMG) [ICI](#)**

C'est une prestation versée par l'Urssaf service Pajemploi pour l'accueil de votre enfant de moins de 6 ans par un assistante maternelle agréée.

Le montant varie en fonction :

- Des ressources nettes imposables (N -2)
- De la composition de la famille
- De l'âge de l'enfant

Pour bénéficier du CMG un tarif journalier maximal est fixé et réévalué chaque année. **Il est impératif de ne pas le dépasser.** [ICI](#)

Si ce tarif journalier n'est pas dépassé la CAF prend également en charge la totalité des cotisations sociales

## **Frais de garde d'enfant hors du domicile (crédit d'impôt) [ICI](#)**



# Demander le CMG

---

Pour pouvoir bénéficier du CMG de la Paje, vous devez faire votre demande auprès de votre Caf/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.

Vous recevez 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\*.

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 prévu 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)

\* Guide pratique première déclaration [ICI](#)



# Exemple de coût en année complète

- 5 jours / semaine
- 9 heures / jours
- = 45 h / semaine
- Tarif horaire : 4€60
- Indemnité d'entretien obligatoire: 5€
- Indemnité de repas non obligatoire: 4€
- Nombre de jours à déclarer : 22 [ICI](#)
- Nombre de jours de présence réelle pour le mois concerné : 23

**Mensualisation** :  $4,60 \times 45 \times 52 / 12 = 897\text{€}$

**Indemnité d'entretien** :  $5 \times 23 = 115\text{€}$

**Indemnité de repas** :  $4\text{€} \times 23 = 92\text{€}$

**Salaire du mois concerné** =  $897 + 115 + 92 = 1104\text{€}$

**Pour vérifier que le tarif journalier maximal fixé par la CAF n'est pas dépassé :**

Mensualisation / nombre de jours à déclarer

$897 / 22 = 40\text{€}77$  voir montant à ne pas dépasser [ICI](#)



# Exemple de coût année incomplète

- 3 jours / semaine
- 10 heures / jours
- = 30 heures / semaine
- 44 semaines d'accueil (Pas d'accueil la moitié des vacances scolaires)
- Tarif horaire : 5€
- Indemnité d'entretien obligatoire: 5€
- Indemnité de repas non obligatoire: 4€
- Nombre de jours à déclarer : 15 [ICI](#)
- Nombre de jours de présence réelle pour le mois concerné: 14

**Mensualisation** :  $5 \times 30 \times 44 / 12 = 550 \text{ €}$

**Indemnité d'entretien** :  $5 \times 14 = 70\text{€}$

**Indemnité de repas** :  $4\text{€} \times 14 = 56\text{€}$

**Salaire du mois concerné** =  $550 + 70 + 56 = 676\text{€}$

**Pour vérifier que le tarif journalier maximal fixé par la CAF n'est pas dépassé :**

Mensualisation : nombre de jours à déclarer

$550 / 15 = 36\text{€}66$  voir montant à ne pas dépasser [ICI](#)





# Régularisation du salaire mensualisé

uniquement en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins [ICI](#)

Article 124 p 111 de la convention collective

---

Une régularisation prévisionnelle doit être calculées à chaque date anniversaire du contrat, ainsi qu'à la fin de l'accueil.

On compare les salaires mensualisés versés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation prévisionnelle ne donne pas lieu à paiement. Elle est établie par un écrit, signé par les parties.

A la fin du contrat de travail, si des sommes restent dues(en cumulant les régularisations prévisionnelles) elles sont déclarées et font l'objet d'un versement.





# Fin de contrat : Le préavis [ICI](#)

## Article 120 P 110 de la convention collective

---

Pour mettre fin au contrat, quel que soit le motif , vous devez notifier le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le premier jour du préavis débute à la date de la première présentation de la lettre recommandée ou à la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

La durée du préavis dépend de l'ancienneté :

8 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois

15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins de 1 an

1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus

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



# Fin de contrat : Sommes allouées [ICI](#)

Article 121 p 110 de la convention collective

---

## **L'indemnité de rupture :**

Elle est due à l'assistante maternelle qui accueille l'enfant depuis au moins 9 mois. Son montant est égal à 1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités). 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 du dixième. Le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu.

## **La régularisation du salaire mensualisé, uniquement en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins**

Si des sommes restent dues (en cumulant les régularisations prévisionnelles) elles sont déclarées et font l'objet d'un versement.



# Points de vigilance

---

- Pas de chèque de caution pour l'engagement réciproque
- Il ne peut pas être inscrit au contrat que le salaire sera automatiquement augmenté à chaque augmentation du Smic
- Contrat à durée indéterminée (CDI) obligatoire, sauf pour le remplacement sur un temps défini du mode d'accueil habituel
- Vérifier que le plafond journalier pour bénéficier du CMG et de la prise en charge des cotisations n'est pas dépasser (à faire en brut) avant la signature du contrat
- Les indemnités (entretien et /ou repas) ne sont dues que les jours de présence réelles de l'enfant et en aucun cas ne peuvent être mensualisées
- Lissage des jours et des heures à déclarer (identique tous les mois sauf si absence non prévue au contrat)
- 1 semaine de congés payés = 6 jours à déduire
- En cas d'accueil sur 46 semaines ou moins, les congés payés ne sont pas inclus dans la mensualisation et sont versés en plus selon les modalités prévues au contrat
- Régularisation du salaire mensualisé en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins
- Obligation de faire une fin contrat même si l'enfant rentre à l'école



Merci de votre attention

