

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



# Sommaire

- Les relais petite enfance (p3)
- Accueil chez une assistante maternelle (p4)
- Agrément (p5)
- Cadre d'emploi (p6)
- Rechercher une assistante maternelle (p7)
- Engagement réciproque (p8)
- Contrat de travail (p9)
- Salaire (p11)
- Indemnités d'entretien et de repas (p12)
- Congés payés (p13)
- Déduction de salaire (p17)
- Aides (p19)
- Demander le CMG (p20)
- Espace employeur Pajemploi (p21)
- Exemple de coût (p22)
- Régularisation du salaire mensualisé (p24)
- Fin de contrat (p25)
- Points de vigilance (p27)



# 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 sur le 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 à la professionnalisation des assistantes maternelles et des gardes d'enfants à domicile.



# Accueil chez une assistante maternelle

Plus  
d'informations 

C'est une professionnelle petite enfance qui accueille à son domicile ou en maison d'assistantes maternelles (MAM).

Elle doit obtenir un agrément par le service départemental de protection maternelle et infantile (PMI) avant de commencer à exercer.

L'assistante maternelle répond aux besoins fondamentaux de sécurité physique et affective des enfants, elle contribue à son développement et à son éveil.

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

Elle propose des projets divers en fonction de leur expérience, de leur parcours professionnel et de leur projet d'accueil (pédagogique et éducatif).

**A Montreuil, ce sont  
environ 300  
assistantes maternelles qui  
accueillent 850 enfants**



# Agrément

Le service départemental de 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.
- doit être renouvelé tous les 5 ou 10 ans.



Les critères d'agrément sont régis par un référentiel national précis.



L'assistante maternelle bénéficie d'une formation obligatoire de 120 heures (80h avant de débiter, 40h la 3ème année d'activité).

# Cadre d'emploi

**Statut** : les assistantes maternelles sont des salariées de droit privé

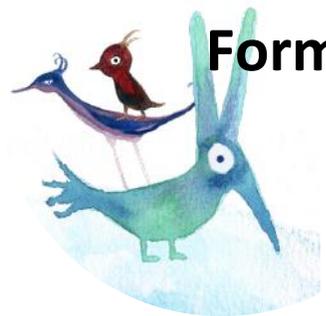


**Les dispositions légales et réglementaires sont fixées par** la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, composée d'un socle commun aux métiers de l'assistante maternelle et de la garde d'enfants à domicile et, de deux socles spécifiques propres à chacun de ces deux métiers.

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 (heures normales) au-delà les heures sont majorées de minimum 10 % et ne peuvent excéder 48h/semaine, calculées sur une période de 4 mois.

**Formation continue**: Elles peuvent prétendre à **58 h par an**.



# Recherche d'une assistante maternelle



**Site : monenfant.fr**

Pour géolocaliser les assistantes maternelles proches de votre domicile.  
Faire attention à la date de mise à jour des disponibilités.

**Obtenir la liste des disponibilités d'assistantes maternelles auprès du secrétariat de la circonscription de la PMI :**

Tél. 01 71 29 57 31

01 71 29 57 32



**Facebook : Montreuil 93 et alentours-Garde d'enfant**



**Pile poil : Serveur de petites annonces**



# 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 un demi-mois de salaire brut.

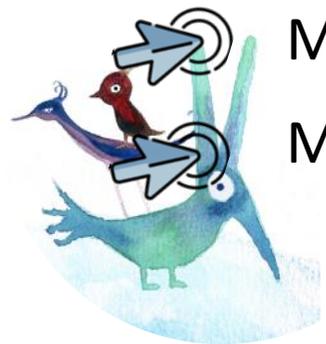
**Aucun chèque de caution ne peut être demandé.**

**L'engagement réciproque doit stipuler :**

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

Modèle Pajemploi

Modèle Particulier Employeur



# Contrat de travail

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

Plus  
d'informations 

**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)



# Contrat de travail (suite)

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

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



Générateur de contrat



Modèle Pajemploi



Modèle France Emploi à Domicile



# 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*  $\div$  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\**  $\div$  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).

\* 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 dans la convention collective.

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

- Si l'employeur fournit les repas alors 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

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

Plus   
d'informations

**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 le 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).



# 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 maternelle 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 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

Article 48-1-1-3 et 102-1-1, p100 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.

## Exemple :

Si l'assistante maternelle 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.



# Les congés payés : Année incomplète

Article 48-1-1-3 et 102-1-1 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) = *1/10ème de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente) perçue par le salarié au cours de l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).*



# Déduction de salaire contrat sur 52 semaines

Article 111 p 105 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 (accueil progressif, congés sans solde ou arrêt maladie de l'assistante maternelle, etc.).

Pour la période d'accueil progressif ou adaptation, en raison de la mensualisation du salaire, le paiement au réel des heures effectuées n'est pas autorisé.

**La formule de la somme à soustraire à la mensualisation est le suivant :**

Salaire mensualisé  $\times$  Nombre d'heures non travaillées dans le mois donnant lieu à déduction de salaire  $\div$  Nombre\* d'heures 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.

# Déduction de salaire contrat sur 46 semaines ou moins

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 :**

Salaire mensualisé  $\times$  Nombre de jours non travaillés dans le mois donnant lieu à déduction de salaire  $\div$  \* Nombre de jours qui auraient été réellement travaillés 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 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 par une 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

**Réforme du CMG prévue en septembre 2025. Le mode de calcul et le montant seront différents.**



Pour bénéficier du CMG **Il est impératif de ne pas dépasser le** tarif journalier maximal fixé par la CAF. Il est réévalué à chaque augmentation du SMIC. Si ce tarif journalier n'est pas dépassé la CAF prend également en charge la totalité des cotisations sociales.



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

# Demander le CMG



Pour pouvoir 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 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).



**Mon Pajemploi au quotidien** : application qui accompagne les parents employeurs et leur assistant maternel au quotidien (planning partagé des évènements liés à la garde qui permet des calculs automatisés).



# Exemple de coût en année complète

- 5 jours / semaine et 9 heures / jours = 45 h / semaine
- Tarif horaire : 5€00
- Indemnité d'entretien obligatoire: 6€
- Indemnité de repas non obligatoire: 5€
- Nombre de jours à déclarer : 22
- Nombre de jours de présence réelle pour le mois concerné : 23

**Mensualisation :  $5 \times 45 \times 52 \div 12 = 975€$**

**Indemnité d'entretien:  $6 \times 23 = 138€$**

**Indemnité de repas:  $5€ \times 23 = 115€$**

**Salaire du mois concerné =  $975 + 138 + 115 = 1228€$**



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

**Mensualisation  $\div$  nombre de jours à déclarer =  $975 \div 22 = 44€32$**

**voir montant à ne pas dépasser.**



# Exemple de coût en année incomplète

- 4 jours / semaine et 10 heures / jours = 40 h / semaine
- 44 semaines d'accueil (Pas d'accueil la moitié des vacances scolaires)
- Tarif horaire : 5€00
- Indemnité d'entretien obligatoire: 6€
- Indemnité de repas non obligatoire: 5€
- Nombre de jours à déclarer : 15
- Nombre de jours de présence réelle pour le mois concerné : 13



**Mensualisation :  $5 \times 40 \times 44 \div 12 = 733,33\text{€}$**

**Indemnité d'entretien:  $6 \times 13 = 78\text{€}$**

**Indemnité de repas:  $5\text{€} \times 13 = 65\text{€}$**

**Salaire du mois concerné =  $733,33 + 78 + 65 = 876\text{€}33$**

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

**Mensualisation  $\div$  nombre de jours à déclarer =  $876,33 \div 15 = 58\text{€}42$**

**voir montant à ne pas dépasser**



# Régularisation du salaire mensualisé

Article 124 p 111 de la convention collective

Plus  
d'informations 

## Uniquement en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins

Pourquoi régulariser ?

Le salaire mensuel est lissé sur 12 mois, il est donc identique chaque mois, quel que soit le nombre de semaines d'accueil réellement faites. Lorsque la fin du contrat intervient avant la fin de la période de 12 mois, toutes les heures effectuées n'ont pas nécessairement été rémunérées du fait du lissage.

Une régularisation prévisionnelle doit être calculée 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

Article 120 P 110 de la convention collective

Plus  
d'informations 

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

Article 121 P 110 de la convention collective

Plus  
d'informations 

## 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 la méthode 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.
- 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 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 dépassé (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.



## Points de vigilance (suite)

- 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.
- 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**

