

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 du projet d'accueil le mieux adapté à votre situation et à vos besoins.

Ils 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 son expérience, de son parcours professionnel et de son projet d'accueil (pédagogique et éducatif).



**A Montreuil, ce sont
environ 280
assistantes maternelles qui
accueillent environ 800
enfants**

4

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.

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 et leurs disponibilités. 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 une salariée malade ou en congés.

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

- Sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs.
- Sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs.
- 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. Elle ne peut être inférieure au montant défini dans la convention collective. Son montant **horaire** doit figurer au contrat de travail.

L'indemnité de repas n'est pas obligatoire.

- Si la salariée 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).
- Si la salariée ne fournit pas les repas, le particulier employeur doit lui communiquer par écrit le coût des repas fournis.



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 semaines déduites au contrat, les congés sans soldes ne donnent pas droit à acquisition de congés payés).



Les congés payés : Acquisition (suite)

Article 48-1-1 et 48-1-3 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. Ce droit n'est déterminé et acquis qu'à l'issue de la période de référence, soit au 31 mai.



*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 (CP) : Année complète

Article 48-1-1-3 et 102-1-1, p100 de la convention collective

L'assistante maternelle doit prendre des CP 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 1er mars.

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

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

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

Exemple :

Si l'assistante maternelle pose un vendredi, il faut déduire 2 jours de CP: vendredi et samedi.

Si elle ne travaille pas habituellement le mercredi et qu'elle pose un mardi il faudra déduire 2 jours de CP: mardi et mercredi.



Les congés payés (CP): Contrat sur 46 semaines ou moins

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 la salariée 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 la salariée 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 (familiarisation (adaptation), congés sans solde ou arrêt maladie de l'assistante maternelle, etc...)

Pour la période de familiarisation, 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 **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.



*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 de familiarisation. 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 (12 ans pour les familles monoparentales) par une assistante maternelle agréée.

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



Le reste à charge se rapproche d'un accueil en crèche (sauf micro-crèche).

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 Urssaf service 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 prévue au contrat



Guide pratique première déclaration

Pajemploi+ :

Ce service optionnel nécessite l'accord du parent employeur et de sa salariée.

Une fois la déclaration mensuelle faite, l'Urssaf service Pajemploi prélève le salaire sur le compte bancaire du parent employeur après avoir déduit le montant de son CMG et reverse à l'employée son salaire (montant prélevé + montant du CMG).



Mon Pajemploi au quotidien :

Application qui accompagne les parents employeurs au quotidien (planning partagé des événements liés à la garde, qui permet des calculs automatisés).



Exemple de coût : Contrat sur 52 semaines

- 5 jours / semaine et 9 heures / jour = 45 h / semaine
- Heures mensualisées : Heures par semaine X 52 ÷ 12
 $45 \times 52 \div 12 = 195$
- Tarif horaire : 5€00
- Indemnité d'entretien obligatoire: 6€
- Indemnité de repas non obligatoire: 5€
- 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 = $975€ + 138€ + 115€ = 1228€$

Couple avec 2 enfants
Ressources : 52300
Aide CAF (CMG) : 665€ 55
Reste à charge : 562€45

Famille monoparentale
1 enfant
Ressources : 19500
Aide CAF (CMG) : 976€ 43
Reste à charge : 251€57

Couple avec 1 enfant
Ressources : 90000
Aide CAF (CMG) : 66€ 90
Reste à charge : 1161€10



Exemple de coût : Contrat 46 semaines ou moins

- 4 jours / semaine et 10 heures / jours = 40 h / semaine
- 36 semaines d'accueil (Pas d'accueil vacances scolaires)
- Heures mensualisées :
Heures par semaine X nombre de semaines prévues au contrat ÷ 12
 $40 \times 36 \div 12 = 120$ heures
- Tarif horaire : 5€00
- Indemnité d'entretien obligatoire: 6€
- Indemnité de repas non obligatoire: 5€
- Nombre de jours de présence réelle pour le mois concerné : 10

Mensualisation : $5€ \times 40 \times 36 \div 12 = 600€$

Indemnité d'entretien: $6€ \times 10 = 60€$

Indemnité de repas: $5€ \times 10 = 50€$

Salaire du mois concerné = $600€ + 60€ + 50€ = 710€$

Couple avec 2 enfants
Ressources : 52300
Aide CAF (CMG) : 390€22
Reste à charge : 329€70

Famille monoparentale
1 enfant
Ressources : 19500
Aide CAF (CMG) : 572€50
Reste à charge : 147€50

Couple avec 1 enfant
Ressources : 90000
Aide CAF (CMG) : 39€23
Reste à charge : 680€77



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 est 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.
- Le salaire de l'assistante maternelle ne peut pas être augmenté automatiquement à chaque revalorisation du Smic, sauf si elle est payée au Smic.
- ➔ Smic horaire de l'assistante maternelle.
 - 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.
 - 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, même si ce ne sont pas des jours habituellement travaillés (à l'exception du dimanche et des jours fériés).
- 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 obligatoire en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins.
- Obligation de faire une fin de contrat, même si l'enfant rentre à l'école.



Merci de votre attention

